

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكة المكرمة

الدراسات العليا

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة

القسم : علم النفس

الاسم (رباعي) : محمد بن عيسى بن محسن الشاعرى

التخصص : توجيه تربوي ومهني

الدرجة العلمية : ماجستير

عنوان الأطروحة : ((التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية))

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد :

فبناءً على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة أعلاه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٩ / ٢ / ١٤٢٤ هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة ، وحيث قد تم عمل اللازم ، فإن اللجنة توصي بإجازتها في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه .

والله الموفق

أعضاء اللجنة

مناقش خارجي

مناقش داخلي

المشرف

الاسم : د. زكريا بن يحيى لال

الاسم : أ.د. عبد المنان ملا معمور بار

الاسم : د. محمد بن جعفر جمل الليل

التوقيع :

التوقيع :

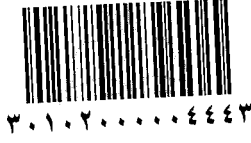
التوقيع :

يعتمد ، ، ،

رئيس قسم علم النفس

د. حسين عبد الفتاح الغامدي

• يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الأطروحة في كل نسخة من الرسالة .



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية - قسم علم النفس

٠٠٥١١٣

**التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة
جدة والقنفذة التعليميتين
وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية)**

إعداد الطالب

محمد بن عيسى بن محسن الشاعري

إشراف الدكتور

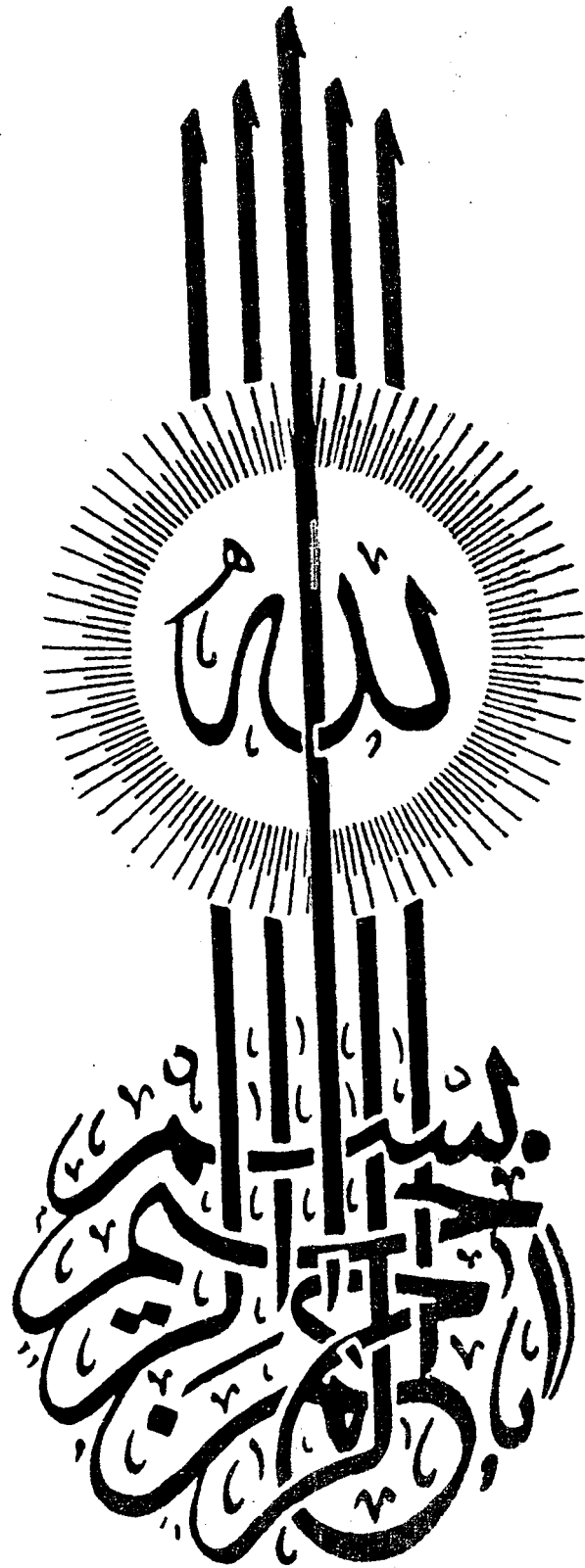
محمد بن جعفر جمل الليل

بحث مقدم لقسم علم النفس (تخصص توجيه تربوي ومهني) - كلية التربية - جامعة أم القرى

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير

الفصل الدراسي الثاني

١٤٢٣ - ١٤٢٤هـ



ملخص الدراسة

الموضوع :

التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والتقنفة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) .

أهداف الدراسة :

- 1- هدفت الدراسة إلى معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة (المحافظتين ، مجال العمل بالإشراف التربوي - مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية ، العمر ، الدخل الشهري ، المؤهل ، الإنتاج العلمي في مجال البحوث ، سنوات الخدمة في الإشراف التربوي ، الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) .
- 2- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تقديم توصيات تسهم في رفع مستوى التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بما يتناسب وأهمية هذه الإدارة في التعليم العام .

عينة الدراسة :

أجريت هذه الدراسة على المشرفين التربويين بمحافظة جدة والتقنفة التعليميتين كالتالي :

- ١٤٣ مشرفاً تربوياً في مختلف مجالات الإشراف التربوي بمحافظة جدة التعليمية .
- ٦٢ مشرفاً تربوياً في مختلف مجالات الإشراف التربوي بمحافظة التقنفة التعليمية .

أدوات الدراسة :

مقياس التوافق المهني من إعداد (حسن مصطفى ١٩٨١م) بعد إجراء التعديلات المناسبة عليه وحساب المقاييس السيكومترية له .

الأسلوب الإحصائي :

- 1- الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحراف المعياري والتوزيع التكراري والنسبي) لوصف العينة .
- 2- اختبار (ت) T.test لتحديد الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين والمؤهل الدراسي .
- 3- اختبار تحليل التباين One-way لمعرفة الفروق تبعاً (المجالات و العمر والدخل والدورات والخدمة والإنتاج العلمي) .
- 4- اختبار شيفيه لتحديد مكان الفروق في التوافق المهني .

نتائج الدراسة :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين لصالح المشرفين التربويين بمحافظة التقنفة .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية .) لصالح مشرفي المواد .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للعمر .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب الدخل الشهري .
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للمؤهل .
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين للإنتاج العلمي في مجال البحوث لصالح المجموعة (ثلاث بحوث فأكثر) .
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي لصالح الفئة (١١ سنة _ ١٥ سنة خدمة في مجال الإشراف التربوي) .
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي لصالح المجموعة (ثلاث دورات فأكثر) .

التوصيات :

- 1- الاستمرار بالأخذ بالصيغة الموحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين مع مراعاة أن يكون في سن مبكر .
- 2- تضمين برامج الدورات التدريبية للمشرفين التربويين الجدد برامج تلمس احتياجاتهم الميدانية .
- 3- ضرورة صرف الحوافز والمكافآت الخاصة للمشرفين التربويين .
- 4- إعطاء المشرفين التربويين إجازات خاصة للبحث العلمي .
- 5- ترويض جميع إدارات التعليم بمحافظة المملكة بنسخ من جميع البحوث التربوية التي أجريت في الجامعات .
- 6- التوسع في القبول في الدورات التدريبية التي تنفذها كليات التربية في الجامعات بحيث تشمل جميع المشرفين .

The Summary of the Study

The subject:

Vocational Adjustment for Educational Supervisors in both Jeddah and Qunfudah Educational Directorates, and its Relation to Some Demographic Variables.

Objectives of the Study:

a- To know if there are differences denoting statistical indications in vocational adjustment according to the following variables:

(The two directorates – field of activity in educational supervision – the supervisor of schooling management – the supervisor of a subject – the supervisor of the primary classrooms – age – monthly income – qualification – scientific outcome related to research range – years of experience in educational supervision – training programmes received in educational supervision.)

b- To benefit from the results of the existing study for supplying recommendations that contribute positively in the vocational adjustment for the educational supervisors.

Specimen of the Study:

This study included the supervisors in Jeddah and Qunfudah Directorates as follows:

- 143 educational supervisors from different fields of supervision in Jeddah Educational Directorate.
- 62 educational supervisors from different fields of supervision in Qunfudah Educational Directorate.

Measure of the Study:

The measurement of vocational adjustment prepared by Hassan Mustafa in 1981 AD after changing what is necessary and putting its psychomotor measurements.

Statistical Method:

- 1- Descriptive statistics for describing the specimen. (arithmetic mean – standard deviation – frequency distribution)
- 2- T.test to specify the differences in vocational adjustment for educational supervisors according to the two directorates and qualifications.
- 3- Contrast analysis test (one –way) to know the differences related to (field of activity – age – income – training programmes – service – scientific production).

Results of the Study:

- 1- There are a significant in vocational adjustment for educational supervisors (according to the two directorates) in favour of Qunfudah Directorate.
- 2- There are a significant in dications in vocational adjustment for educational supervisors (according to field of activity in educational supervision = the supervisor of schooling management – the supervisor of a subject – the supervisor of the primary classrooms) in favour of supervisors of subjects.
- 3- No differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors related to the age.
- 4- No a significant indications in vocational adjustment for educational supervisors according to the income.
- 5- No a significant indications in vocational adjustment for educational supervisors according to the qualification.
- 6- There are a significant differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors (according to scientific production in the field of research) in favour of group (three researches and more).
- 7- There are a significant differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors (according to years of experience in educational supervision) in favour of group (11-15 year – experience in supervision).
- 8- There are a significant differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors (according to scientific training programmes in educational supervision) in favour of group (three programmes and more).

Recommendations:

- 1- Keeping on the same regulations for selecting educational supervisors preferring agile ones.
- 2- Training programmes for fresh supervisors should include important subjects related to the field of work.
- 3- It is necessary to motivate educational supervisors by giving them special rewards.
- 4- Private affair leave should be given to educational supervisors for doing scientific studies.
- 5- Copies of all educational researches in universities should be supplied to all managements of education in Saudi Arabia.
- 6- Increasing the number of educational supervisors in training programmes accomplished by Colleges of Education in Saudi Universities.

إهداء

أهدي هذا الجهد العلمي إلى كل طالب علم يسعى ويثابر ، ويحقق النفع
لأمته ودينه ووطنه ، لايبغي من ذلك إلا العلم الموصل للتعرف على
عظمة الخالق سبحانه وتعالى القائل (إنما يخشى الله من عباده العلماء
... الآية) سورة فاطر آية ٢٨ .

كما أهديه إلى والدي رحمه الله ، وإلى والدتي حفظها الله وأمد في
عمرها التي لم تنقطع دعواتها لي بالتوفيق ، مما كان له أكبر الأثر في
تحقيقه .

كما أهديه إلى زوجتي العزيزة وإلى أبنائي وبناتي الأحباب الذين وفروا
لي سبل الراحة وصبروا على إنشغالي عنهم بالدراسة حتى تحقق هذا
الإنجاز .

فلهم مني جميعاً جزيل الشكر والعرفان ،
والله أسأل أن ينفعنا وينفع بنا إنه سميع مجيب ،،،

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين حمداً يليق بجلاله وعظمته ، وأصلي وأسلم على سيد الأولين والآخرين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم وعلى آله وصحبه أجمعين ، وبعد .

فإن هذا الجهد وهذا العمل لم يكن ليتحقق لولا فضل الله سبحانه وتعالى وتوفيقه ، ثم جهود وعون كل من وقف معي وساعدني بالدعم والمشورة والتوصية وفي مقدمة الجميع سعادة الدكتور / محمد بن جعفر جمل الليل المشرف على هذه الرسالة ، فله مني جزيل الشكر والتقدير والعرفان على دعمه المتواصل وتوجيهه ومساندته وتحمله وسعة صدره وأسلوبه الراقي في التعامل ، فلا غرابة في ذلك فهو أهل لكل خير ، أسأل الله سبحانه وتعالى أن يجزيه خير الجزاء ، وأن يجعل ما يقدمه للعلم وطلابه في موازين حسناته إنه سميع مجيب .

كما أخص بالشكر والتقدير كل من سعادة عميد كلية التربية الأستاذ الدكتور / محمود بن محمد كسناوي ، وسعادة رئيس قسم علم النفس الدكتور / حسين بن عبد الفتاح الغامدي ، وكل من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس الذين لدعمهم وعلمهم الذي زودوني به .

كما أخص بالشكر كلاً من سعادة الدكتور / هشام مخيمر وسعادة الدكتور أحمد سيد الذين قاموا مشكورين بتحكيم خطة هذه الدراسة وقدموا للباحث الكثير من التوجيهات التي استفاد منها في هذه الدراسة ، كما أخص بالشكر عضوي المناقشة وهما كلاً من سعادة الدكتور / زكريا بن يحي لال وسعادة الأستاذ الدكتور / عبد المنان ملا معمور بار لتفضلهما بمناقشة هذه الدراسة رغم مشاغلهما وأعمالهما الكثيرة .

كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل من سعادة مدير عام التعليم بمحافظة جدة ، وسعادة مدير التعليم بمحافظة القنفذة ، وأصحاب السعادة مديري الإشراف التربوي ومديري مراكز الإشراف التربوي، ورؤساء أقسام البحوث التربوية في كل من محافظتي جدة والقنفذة لدعمهم وتسهيل مهمتي في إجراء هذا البحث .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان لزملائي المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة على استجابتهم وتعاونهم في تنفيذ هذا البحث .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع أفراد أسرتي ، و كل من قدم لي المساعدة ولم أنكره بالاسم ، فلجميع الشكر والتقدير والعرفان ، ودعواتي بالتوفيق للجميع والفوز والفلاح في الدنيا والآخرة .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ،،،

الباحث / محمد بن عيسى الشاعري

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع:
أ	- ملخص الدراسة
ب	- إهداء
ج	- شكر وتقدير
هـ، و، ز	فهرس الموضوعات
ح	فهرس الجداول
ي	قائمة الملاحق
١	الفصل الأول : مدخل إلى الدراسة
٢	- مقدمة
٤	- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
٥	- أهمية الدراسة
٦	- أهداف الدراسة
٧	- مصطلحات الدراسة
٩	- حدود الدراسة
	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
١١	أولاً : المفاهيم والمصطلحات
١١	- مفهوم التوافق العام
١٤	- مفهوم التوافق المهني
١٦	- العوامل المؤثرة في عملية التوافق المهني
٢١	- مظاهر سوء التوافق
٢٢	- تقسيم جامعة مينسوتا للتوافق المهني
٢٣	- نظريات التوافق المهني
٢٧	- أسس التوافق المهني

٣١	- مظاهر العملية المهنية ودورها في التوافق المهني.....
٣٧	ثانياً : نبذة عن الإشراف التربوي
٣٧	- مفهوم الإشراف التربوي
٤٠	- تطور الإشراف التربوي
٤٥	- أهمية الإشراف التربوي
٤٧	- أهداف الإشراف التربوي
٤٩	- أساليب الإشراف التربوي
٥٣	- واجبات المشرف التربوي تجاه تنفيذ الأساليب الإشرافية
٥٤	- شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي
٥٦	- أسس المفاضلة بين المشرفين التربويين
٥٧	ثالثاً : الدراسات السابقة
٦٢	- التعليق على الدراسات السابقة
٦٤	رابعاً : فروض الدراسة
	الفصل الثالث : إجراءات الدراسة
٦٦	- منهج الدراسة
٦٦	- مجتمع الدراسة
٧٠	- أدوات الدراسة
٨٢	- الأساليب الإحصائية
	الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها
٨٣	- الفرض الأول
٨٤	- الفرض الثاني
٨٧	- الفرض الثالث
٨٨	- الفرض الرابع
٨٩	- الفرض الخامس
٩٠	- الفرض السادس
٩١	- الفرض السابع
٩٨	- الفرض الثامن

الفصل الخامس :

١٠٢ خلاصة النتائج
١٠٤ التوصيات
١٠٦ دراسات مقترحة
١٠٨ المراجع العلمية
١١٤ الملاحق

فهرس الجدول

الصفحة	مسمى الجدول	رقم الجدول
٣٠	الصفات والميزات التي تميز الفرد المتوافق وغير المتوافق مهنيًا	١(أ)
٣١	الصفات والميزات التي تميز الفرد المتوافق وغير المتوافق مهنيًا	١(ب)
٦٦	عدد الاستبانات الموزعة على المشرفين التربويين والعائد منها والمستبعد والمتبقي	٢
٦٧	التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للمحافظات	٣
٦٧	التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للمحافظة والمجال	٤
٦٨	التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للعمر	٥
٦٨	التوزيع التكرار والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للدخل	٦
٦٩	التوزيع التكرار والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً لسنوات الدخل	٧
٦٩	التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة للدورات التدريبية	٨
٧٢	معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والبعد وبين الأبعاد ومجموع البعد	٩(أ)
٧٣	معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والبعد وبين الأبعاد ومجموع البعد	٩(ب)
٧٤	معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والبعد وبين الأبعاد ومجموع البعد	٩(ج)
٧٥	ملخص نتائج اختبار الثبات	١٠(أ)
٧٦	ملخص نتائج اختبار الثبات	١٠(ب)
٧٧	ملخص نتائج اختبار الثبات	١٠(ج)
٨٣	الفروق في التوافق المهني تبعاً للمحافظتين	١١
٨٥	الفروق في التوافق في التوافق المهني تبعاً للمجالات	١٢
٨٦	مكان الفروق في التوافق المهني تبعاً للمجالات	١٣
٨٧	الفروق في التوافق المهني تبعاً للعمر	١٤
٨٨	الفروق في التوافق المهني تبعاً للدخل	١٥
٨٩	الفروق في التوافق المهني تبعاً للمؤهل	١٦
٩٠	الفروق في التوافق المهني تبعاً للإنتاج العلمي	١٧
٩١	مكان الفروق في التوافق المهني تبعاً للإنتاج العلمي	١٨
٩٢	الفروق في التوافق المهني تبعاً لسنوات الخدمة	١٩
٩٣	مكان الفروق التوافق تبعاً لسنوات الخدمة	٢٠
٩٨	الفروق في التوافق المهني تبعاً للدورات التدريبية	٢١
٩٩	مكان الفروق في المهني تبعاً للدورات التدريبية	٢٢

قائمة الملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق
١	عبارات المقياس في الصورة النهائية
٢	عبارات المقياس قبل التحكيم
٣	أسماء المحكمين
٤	القواعد التنظيمية للإشراف التربوي
٥	مهام المشرف التربوي في إدارة التعليم
٦	تعميم شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي

الفصل الأول : مدخل إلى الدراسة

- مقدمة

- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

- أهمية الدراسة

- أهداف الدراسة

- مصطلحات الدراسة

- حدود الدراسة

مقدمة :

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في الاستجابة للمواقف المركبة التي تنتج عن حاجاته في مقابل قدرته على إشباع هذه الحاجات . والإنسان في سعي دائم نحو التوافق و السواء النفسي ، ولكي يعيش الإنسان سوياً ينبغي أن يكون لديه القدرة على الاستجابة المتنوعة التي تتلاءم مع المواقف المختلفة تحقيقاً لإشباع دوافعه وحاجاته .

وبذلك يمكن القول أن كل سلوك يصدر عن الإنسان ما هو إلا محاولة لتحقيق التوافق اللازم للوصول إلى مصالحه بما يكفل له البناء والاستمرار (طه، ١٩٨٦ م ص ٣٢) .

وإذا كان هذا هو التوافق فإن سوء التوافق ينشأ عندما يصبح تحقيق الأهداف أمراً عسيراً أو عندما تتحقق بطريقة لا تتفق ومعايير المجتمع . وجدير بالذكر أن كثيراً من جوانب سوء التوافق لا تحقق إشباع بالمعنى المطلوب حيث يظل الفرد متوتراً وخاصة في علاقته بالمجتمع الذي يعيش فيه .

وعليه فإن سوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في الوصول إلى حل مناسب لمشاكله ومن ثم الفشل في خفض التوتر الناتج عن هذه الحاجة بدرجة مرضية .

وحيث أن الفرد غالباً ما يقضي الجزء الأكبر في عمله ولكن بدرجات متفاوتة بحسب طبيعة العمل و أهميته ومتطلبات ذلك العمل وأمور أخرى ، فإنه يظل الإشراف التربوي واحداً من أهم وأبرز وأقوى الأعمال التي يمارسها منفذوه وهم المشرفون التربويون في عملية التربية والتعليم .

وحيث أن عملية التربية والتعليم هي النشاط الذي يهدف إلى إعداد الأجيال إعداداً يتيح لهم المساهمة في بناء مستقبل مشرق لأمتهم ، فإنه يعد الإشراف التربوي من العوامل الهامة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية ، ويتضح ذلك من مفهوم الإشراف التربوي الحديث ، الذي يركز على أنه خدمة فنية تقوم على

أساس من التخطيط السليم الذي يهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم . وقد تركزت الاهتمامات على عملية الإشراف التربوي ومنفذيها المشرفين التربويين باعتبارهم في مقدمة من يقوم بعملية تقويم وتطوير العملية التربوية والتعليمية بكافة محاورها . وقد خص الإشراف التربوي بالمملكة باهتمام بالغ في السنوات الأخيرة إبراكاً من وزارة التربية والتعليم بالدور الكبير الذي يساهم به الإشراف التربوي في هذا التطوير ، ويتضح ذلك الاهتمام من خلال التطورات السريعة والمتلاحقة لمفهوم الإشراف التربوي من مفهوم التفتيش إلى التوجيه التربوي إلى الإشراف التربوي وهذا التطور نتيجة لتطور النظرة الشاملة للعملية التعليمية والتربوية وكذلك تقدم البحوث والدراسات في هذا المجال . (الزاحمي ، ١٤٢١هـ ، ص ٢) ، ومن تلك الدراسات (الحبيب ، ١٤١٧هـ ، ص ٣٣) حيث أكد بقوله " إن الإشراف التربوي يعد من المسائل المهمة التي يجب أن تطور جوانبها المختلفة كي تحقق هدف التربية الرئيس وهو بناء الإنسان انطلاقاً من موقع التوجيه والإشراف التربوي داخل العملية التعليمية . " كما ذكر (الباطين ، ١٩٩٤م ، ص ١) أن الإشراف التربوي أحد أساليب تطوير العملية التعليمية ونموها بما لها من اتصال وثيق بالتربية التي تعني التطوير ، لذلك يجب أن يستمر الإشراف التربوي في النمو والعطاء لا أن يقف ثابتاً بدعوى أنه نجاحاً مناسباً في فترة زمنية مضت لأن ثباته يعني الجمود وحين يصاب الإشراف التربوي بالجمود فإن القائمين عليه يجب أن يبذلوا جهداً في التغلب على مشكلاته ... والتغلب على مشكلاته يتوقف بالدرجة الأولى على مستويات الأفراد العاملين فيه من حيث إتقان مهارات الأداء وتحمل المسؤولية ."

وتأتي هذه الدراسة الحالية لنتناول الجانب المهم وهو التوافق المهني للمشرف التربوي وعلاقته ببعض المتغيرات ، حيث كشفت بجلاء أهمية بعض هذه المتغيرات في التوافق المهني للمشرفين التربويين .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :-

البحث التالي يتناول مشكلة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بغرض التعرف على العلاقة بين التوافق المهني لدى المشرفين التربويين ومجموعة من المتغيرات (المحافظتين جدة والقنفذة - مجالات العمل بالإشراف التربوي - السن - الدخل الشهري - المؤهل - الإنتاج العلمي - الخدمة في مجال الإشراف - الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) من خلال التساؤلات الآتية :-

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى

المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين (جدة والقنفذة) ؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى

المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل بالإشراف التربوي (مشرف

إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية) ؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين

التربويين تبعاً للسن ؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين

التربويين تبعاً للدخل الشهري ؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين

التربويين تبعاً للمؤهل ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين

التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث ؟

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين

التربويين تبعاً لسنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي ؟

٨- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين

التربويين تبعاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي؟

أهمية المراسلة : -

يرى الكثير من علماء النفس المختصين في علم النفس المهني والصناعي أن توافق العامل مهنيًا لا يقل أهمية عن التدريب وتحديث المعدات والأجهزة في بيئة العمل (عوض، ١٩٨٨م ، ص١١) ، وأن سوء التوافق قد يؤدي إلى عواقب وخيمة على العامل وعلى المؤسسة وعلى المجتمع (عوض ، ١٩٨٤ ، ٤٢) . وسوء التوافق المهني غالباً ما يتزامن مع التطورات الصناعية لدى بعض العاملين وقد يكون ذلك لأسباب شخصية واجتماعية واقتصادية أو غير ذلك. كما أن التوافق المهني يتأثر بعوامل السن ، والجنس ، ومستوى التعليم ، والتدريب ، والتكيف خارج نطاق العمل (مرسي ، ١٩٧٦ ، ٥١) .

ولعل أهمية تناول هذه المشكلة بالبحث تتبع من عدة حقائق منها:-

١- المكانة العلمية والتربوية الهامة للمشرف التربوي في المجتمع والتي تتبع أساساً من دوره وأهميته كعامل من العوامل الهامة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، والتي تهتم بتربية النشء ، وتعليمهم ليكونوا أعضاء صالحين في المجتمع .

٢- أن المشرف التربوي أولاً وأخيراً إنسان له حاجاته ودوافعه التي يسعى إلى تحقيقها سعياً إلى حياة سعيدة كغيره من بني البشر وأن تعطل هذه الحاجات عن الإشباع تخلق لديه حالة من سوء التوافق النفسي التي تؤثر بدورها على توافقه المهني.

٣- يعتبر المشرف التربوي حجر الزاوية أيضاً في تحقيق الصحة النفسية للميدانيين في العملية التعليمية من معلمين ومديري مدارس ومرشدين طلابيين والتي تنعكس بدورها بالصحة النفسية لأبنائنا التلاميذ(دليل المشرف التربوي ١٤١٩هـ) .

٤- أن نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه يمثل أحد وجهي الكفاية الإنتاجية والتي تعنى بزيادة المنتج كما وكيفا مع تحقيق أكبر قدر من رضى العامل عن نفسه وعن عمله .

٥- إن مشكلة التوافق المهني للمشرف التربوي لم تحظ بالقدر الكافي من البحث العلمي في المشكلات النفسية التي تؤثر في المشكلة بالبحث والدراسة خاصة وان المملكة قد شهدت في الآونة الأخيرة تطورات سريعة ومتلاحقة لمفهوم الإشراف التربوي وهذا التطور نتيجة لتطور النظرة الشاملة للعملية التعليمية والتربوية ، ومع ذلك فإن مشكلة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين لم تتل حظها من الدراسة على حد علم الباحث الى هذا الوقت .

أهداف الدراسة :-

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :-

- ١- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين (جدة و القنفذة) .
- ٢- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للسن .
- ٣- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل بالإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية) .
- ٤- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري .
- ٥- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل .

٦- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث .

٧- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي .

٨- التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي .

مصطلحات الدراسة :-

١- التوافق العام

حالة من التوائم والانسجام بين الكائن الحي وبيئته المادية و الاجتماعية (عوض ، ١٩٨٨م ، ص ١١) .

٢- التوافق المهني

حالة من الرضا يشعر بها العامل عن عمله الذي يقوم به ، نتيجة لقيامه بكل ما يطلب منه في مجال تخصصه بكفاءة واقتدار (عوض ، ١٩٨٤م ، ٤١) ، ويرى (عوض ، ١٩٨٨م ، ص ١١) أن التوافق المهني هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم .

ويقصد الباحث بالتوافق المهني (أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها المشرف التربوي وتجعله قادراً على القيام بمسؤولياته المهنية وقادراً على التغلب على المشكلات التي تواجهه بكفاءة عالية مستعداً لتطوير أسلوب الممارسة المهنية في ضوء أحدث أساليب ونماذج الممارسة المهنية) .

والتعريف الإجرائي للتوافق المهني في هذه الدراسة هو ما يتم التوصل إليه عن طريق مقياس التوافق المهني (عبد المعطي ، ١٩٨١م) .

الإشراف التربوي

عرفه (اللقاني وزميله ، ١٩٩٦م) في معجم المصطلحات التربوية أنه (نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف ويهدف إلى تحسين العملية التعليمية ويساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين واعطائهم النصائح والتوجيهات من خلال الدورات التدريبية التي تساعد في تحسين أدائهم).

أما (مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ١٤٠٦هـ) فيرى أنه . (العملية التي يتم فيها تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة وخارجها والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها).

ويمكن تعريف الإشراف التربوي إجرائياً (بأنه العملية التي يقوم خلالها المشرف التربوي بدراسة الوضع الراهن للعملية التعليمية والتربوية بكافة جوانبها ، داخل المدرسة وخارجها ، ومن ثم تقويمها بغرض تطويرها وتحقيقه للأهداف التربوية المنشودة من خلال المقابلة والملاحظة) .

٤- المشرف التربوي

عرف في المعجم الوسيط بأنه المشارف / مشارف الأرض أعاليها ، الواحد : مشرف ومشارف العراق : القوى العربية المشرفة على سواد العراق . وقد عرفه (مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ١٤٠٦هـ) بأنه المسؤول عن تطوير العملية التعليمية التربوية ككل من خلال تحسين أداء المعلم وتعريفه بالوسائل والأساليب والطرق الفاعلة) .

ويمكن تعريفه في هذه الدراسة بأنه الشخص الذي عينته الجهة ذات الصلاحية لتولي مهمة الإشراف التربوي لتحقيق أهدافه في إطار تخصصه العلمي من أجل تحسين العملية التربوية والتعليمية .

حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بجميع المشرفين التربويين في جميع مجالات الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية) والعاملين في إدارتي تعليم محافظتي جدة و القنفذة بمنطقة مكة المكرمة ، لأنها المنطقة التي يعمل بها الباحث .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً : المفاهيم والمصطلحات

أ- مفهوم التوافق

- التوافق العام - التوافق المهني

ب- العوامل المؤثرة في عملية التوافق المهني

١- عوامل حضارية وتكنولوجية . ٢- عوامل داخل المصنع أو الشركة الصناعية

٢- عوامل خارج المصنع أو الشركة الصناعية . ٤- العوامل الشخصية .

ج- مظاهر سوء التوافق

د - تقسيم جامعة منيسوتا للتوافق المهني

هـ - نظريات التوافق المهني

١- نظرية بارسونز. ٢- نظرية وليام سون ٤- نظرية هولاند ٥- نظرية سوبر

د- أسس التوافق المهني .

هـ- مظاهر العملية المهنية ودورها في التوافق المهني .

ثانياً : نبذة عن الإشراف التربوي

أ- مفهوم الإشراف التربوي ب- تطور الإشراف التربوي ج- أهمية الإشراف التربوي

د- أهداف الإشراف التربوي هـ- أساليب الإشراف التربوي و- واجبات المشرف التربوي تجاه تنفيذ الأساليب

ي- شروط وضوابط اختيار المشرفين التربويين ز- أسس المفاضلة بين المشرفين التربويين

ثالثاً : الدراسات السابقة

- التعليق على الدراسات السابقة

رابعاً : فروض الدراسة



٤٤٤٣

٠٠٥١١٣

أولاً: المفاهيم والمصطلحات

أ- مفهوم التوافق :

التوافق له معان مختلفة تختلف باختلاف الموضوع الذي يستخدم فيه .
فالمعنى القاموسي له يشير إلى عمل الترتيبات أو التنظيمات المختلفة أو الإعداد لعمل شئ ما ، أو إعادة تنظيم شئ ما بحيث يصبح منظماً ، أو السعي إلى تحقيق الانسجام بين عناصر موضوع ما ، أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معين ، أو لكي يخدم هذا الإعداد غرضاً معيناً . (العيسوي ، ١٩٩٠ م ، ص ٤١) .
أما المعنى الاصطلاحي للتوافق في علم النفس فيشير إلى حالة من التوازن بين الكائن الحي وبين الناس و الأشياء المحيطة به ، وفي ضوء هذا التوازن تصبح جميع حاجات الكائن الحي ودوافعه مشبعة . (العيسوي ، ١٩٩٠ م ، ص ٤٢) ، ومن هذا المنطلق يمكن أن نشير إلى مفهومين من التوافق هما التوافق العام والتوافق المهني ذلك ما سيتعرض له الباحث في هذه الدراسة .

١- التوافق العام :

يذكر (راجح ، ١٩٧٠ م ، ص ٥٦) " أنه عملية معقدة تتضمن إلى حد كبير عوامل جسمية ونفسية واجتماعية " .

وعرفه (أيزنك ١٩٧٤ م Eyzeneck) " أنه الحالة التي تكون فيها حاجات الفرد من ناحية ومتطلبات البيئة من ناحية أخرى مشبعة تماماً ، ويحدث التوافق تغيراً إيجابياً في البيئة وفي الكائن العضوي " .

ويعرفه (جلال ، ١٩٧٠ م ، ص ٢٠) " بأنه عملية ديناميكية مستمرة لتفاعل الفرد مع البيئة . بينما نجد أن هذا المفهوم يتضمن العديد من الجوانب المتعلقة بحياة الفرد النفسية منها والاجتماعية والمهنية " والتوافق في مفهومه العام على جانبين مهمين هما :

أ- التوافق النفسي بمعناه العام ب- والتوافق المهني بمعناه الخاص

١- التوافق النفسي بمعناه العام : يتناول هذا المفهوم مجموعة من التعاريف سيتعرض الباحث للبعض منها وهي :

١- تعريف (سميث) الذي يقول " بإشباع دافع واحد شديد وعاجل على حساب دوافع أخرى " . (الزبدي ، ١٩٦١م)

٢- شافر وشوين " يقولان أن التوافق يتمثل في محاولة الكائن الحي إشباع دوافعه بأيسر الطرق ، فإن لم يتيسر له ذلك راح يبحث عن أشكال جديدة للاستجابة فيلجأ إلى تعديل في البيئة أو تعديل الدوافع نفسها " . (عثمان ، ١٩٧٨م)

٣- كمال دسوقي الذي يعرف التوافق على أنه " عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا النفسي والارتياح لخفض التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد متوافقاً إذا هو أحب التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناولها في تحقيق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير " . (دسوقي ، ١٩٧٤م)

٤- عوض وأحمد " يريان أن التوافق هو " مسايرة النماذج والمعايير الاجتماعية وتجنب الصراع وتلاقيه " وتكون على شكل التسليم للبيئة وخاصة الثقافية والاجتماعية وتتطلب المسايرة "المسالمة" لخضوع الفرد للظروف والأحوال التي يعيش فيها، كما تتطلب منه أن يعدل اتجاهاته ومشاعره " (عوض ، ١٩٧٧م) و(أحمد ، ١٩٨٠م) .

٥- طه يرى "أن التوافق النفسي يتمثل في كل ما يصدر عن الكائن الحي من سلوك يهدف به إلى إحداث نوع من التوازن بين حاجاته الداخلية ومطالبه الخارجية مما يترتب عليه خفض التوتر الناشئ عن وجود هذه الحاجات دون إشباع " . (طه ، ١٩٨٦م)

فالتوافق النفسي ومن خلال استعراض العديد من الآراء والتعريفات النظرية لمفهوم التوافق النفسي التي وضعت له يرى الباحث أن هناك ثلاثة اتجاهات رئيسية لهذه التعريفات :

الاتجاه الأول : اتجاه الإشباع

يرى أصحابه أن التوافق يتحقق بإشباع دوافع الفرد وقد ركز أصحاب هذا الاتجاه على إشباع الحاجات التي تثيرها الدوافع ، ولم يغفل أصحاب هذا الاتجاه جوانب البيئة سواء المادية أو الطبيعية أو النفسية الاجتماعية في تأثيرها على التوافق ونلاحظ الجوانب المادية الطبيعية في تعريف كل من (سميث) الذي يقول بإشباع دافع واحد شديد وعاجل على حساب دوافع أخرى . (الزيايدي ، ١٩٦١ ، ٥٢)

وكذلك فإن شافر وشوين يقولان أن التوافق يتمثل في محاولة الكائن الحي إشباع دوافعه بأيسر الطرق ، فإن لم يتيسر له ذلك راح يبحث عن أشكال جديدة

للاستجابة فيلجأ إلى تعديل في البيئة أو تعديل الدوافع نفسها . (عثمان ، ١٩٧٨ ، ٤٣)

أما الجوانب النفسية الاجتماعية فنلاحظها في تعريف كمال دسوقي الذي يعرف التوافق على أنه عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا النفسي والارتياح لخفض التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة - ويكون الفرد متوافقاً إذا هو أحب التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناولها في تحقيق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير . (دسوقي ، ١٩٧٤ ، ١١٢)

الاتجاه الثاني : اتجاه المسايرة

يرى أنصار هذا الاتجاه أن التوافق يقوم على مسايرة سلوك الفرد لمواصفات الثقافة . والحقيقة أن أصحاب هذا الاتجاه قد خلطوا في تناولهم لمصطلح المسايرة والذي يعني (مسايرة النماذج والمعايير الاجتماعية وتجنب الصراع وتلافيه) فالمسايرة "المسالمة" في رأي العديد من أهل الاختصاص هي نوع من التوافق يكون على شكل التسليم للبيئة وخاصة الثقافية والاجتماعية وتتطلب المسايرة خضوع الفرد للظروف والأحوال التي يعيش فيها، كما تتطلب منه أن يعدل اتجاهاته ومشاعره وممن يؤكد على ذلك (أحمد ، ١٩٨٠ ، ١٨) .

ولقد لقيت الفكرة التي تعتبر التوافق نمطا من المسايرة نقدا شديدا من علماء الاجتماع وذلك لاعتبارات ثلاث هامة في رأيهم أولها : أنها تتجاهل حقيقة الفروق الفردية بين الأفراد ، وثانيها : أن التوافق ليس معناه تجنب الصراع أو تعرض

الفرد للصراع ، وثالثها : أن اعتبار التوافق مساييره يجعله مسألة جامدة وغير مرنة . (فهمي ، ١٩٧١ ، ١٤٥)

الاتجاه الثالث (الاتجاه التوفيقى) :

ويرى أنصار هذا الاتجاه التوافق باعتباره اتجاهاً توفيقياً بين الاتجاهين السابقين ، حيث يروا أن التوافق لا يمكن تحقيقه إلا بالتكامل بين الحاجات الفردية والظروف البيئية المحيطة سواء الطبيعة منها أو الاجتماعية والثقافية ويعتمد هذا الاتجاه على تقبل الذات الذي يقوم على التوافق الشخصي من ناحية وعلى تقبل الآخرين الذي يستند إلى التوافق الاجتماعي من ناحية أخرى .

بناء على ما سبق وغيره فيما يتعلق بمفهوم التوافق النفسي فإن :

الباحث يتفق مع وجهة النظر التي ترى أن التوافق النفسي يتمثل في كل ما يصدر عن الكائن الحي من سلوك يهدف به إلى إحداث نوع من التوازن بين حاجاته الداخلية ومطالبه الخارجية مما يترتب عليه خفض التوتر الناشئ عن وجود هذه الحاجات دون إشباع ويتفق هذا مع ما أورده (طه ، ١٩٨٦ ، ص ٥٢) .

٢- التوافق المهني :

فقد عرفه (طه، ١٩٨٦) أنه توافق الفرد لنديا عمله . وعرفه أيضاً تفصيلاً:

بأنه (نجاح الفرد في عمله بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما : رضاه عن عمله وحبه له وسعادته به ، ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجود هذا الفرد في هذا العمل وكفاءته في إنجازه وتوافقه مع زملائه) ص ٥٢ .

وفي تعريف آخر للتوافق المهني يرى (عوض ، ١٩٧١) أن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية - الاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم . وبذلك فالتوافق يمثل مدى نتاج الفرد في تحقيق علاقات مرضية ومفيدة بينه وبين مختلف عناصر العمل والمواقف المرتبطة فيه والمؤثرة به بحيث يكون إنتاجاً جيداً وتكون علاقاته بالعمل والرؤساء والزملاء علاقات تفاهم واحترام متبادل .

ويرى (نجاتي ، ١٩٦٠ ، ص ٢٦) أن التوافق المهني يقوم على حقيقة أن سعادة الفرد الحقيقية ، إنما تتحقق من حبه لعمله ورضاءه عنه وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع يستطيع أن يساهم في تقدمه ، ولن تتحقق هذه السعادة إذا لم يكن العمل الذي يقوم به الفرد ملائماً له .

ويتفق هذا التعريف مع ما قاله (السيد ، ١٩٥٨ ، ٢٠٩) بأن وضع الفرد في العمل الذي يناسبه جسماً ونفسياً أهم ما يسبب له التوافق النفسي وأهم ما يجعله مستعداً لأقصى ما تؤهله طبيعته وإمكانياته من إنتاج .

كما أوضح (مرسى ، ١٩٨١ ص ٥١) إلى أن التوافق المهني ينقسم الى قسمين :
أحدهما علمي ، والآخر تطبيقي ، فالعلمي يختص بالبحث والتجريب في مجال التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ، أما التطبيقي فإنه يهتم بالوسائل العلمية الفعالة التي تساعد على التكيف المهني في مجال العمل ، فالتكيف أو التوافق بمعنى مواجهة الواقع فيعني التفكير في الموقف وتحليله بعناية والتوصل الى مستوى سلوكي يستطيع أن يقوم به الشخص ويعزز وينتمي مع صورته ذاته وتكوينه العام وما لديه من قيم ومقومات ، وفي كثير من المواقف التي من هذا النوع يتضمن الجديد من السلوك الذي يؤدي إلى إشباع الحاجات البيولوجية والنفسية بصرف النظر عن أنماط السلوك الشائعة ، ولكن من الضروري معاشرة الواقع مع الناس ، وعلى الفرد أيضاً أن يتوافق مع أنماط ثقافة المجتمع دون التخلي عن قيمه ومعاييره الأساسية ، وفي المنشأة من الضروري أن تكون أنماط سلوك الفرد متوافقة مع جميع عناصر المنشأة بصفة المنشأة نظام اجتماعي . كما يجب عليه أن يتفاعل بشكل إيجابي من خلال القدرة على إيجاد الحلول المناسبة لجميع التوترات الناشئة عن الإحباطات ويتمثل في تقبل الواقع والاعتراف بالمشكلة وتحليلها . كما على الفرد الابتعاد قدر الإمكان عن التعامل السلبي مثل العدوان والتعالي والإعلاء وإنكار وجود الموقف والتبرير وأحلام اليقظة وتعاطي المخدرات والإسقاط وأوهام العظمة والنكوص ، فجميع هذه الأنماط ماهي إلا عدد

من أوجه سوء التوافق المهني وسلوكها يؤدي إلى عواقب ليست في صالح العامل في كل الأحوال .(جابر والشيخ :١٩٧٨)

من خلال استعراض التعريفات السابقة للتوافق المهني يتضح أن هذه التعريفات تتفق فيما يتضمنه هذا المفهوم من عوامل ممثلة في حب العمل والسعادة فيه والرضا عنه ورضا المسؤولين عن الفرد مع القدرة على إقامة إيجابية مع زملائه. ومن خلال استعراض التعاريف السابقة فإن الباحث يستخلص التعريف التالي للتوافق المهني فيما يخص هذه الدراسة (أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها المشرف التربوي وتجعله قادراً على القيام بمسؤولياته المهنية وقادراً على التغلب على المشكلات التي تواجهه بكفاءة عالية مستعداً لتطوير أسلوب الممارسة المهنية في ضوء أحدث أساليب ونماذج الممارسة المهنية) .

ب - العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في التوافق المهني منها :

١-عوامل حضارية وتكنولوجية .

٢-عوامل داخل المصنع ومنها :

أ - علاقة العامل بعمله .

ب - علاقة العامل بنظام المؤسسة

ج - علاقة العامل برؤسائه .

د - علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية

٣-عوامل خارج المصنع .

٤-عوامل شخصية .

١ - عوامل حضارية وتكنولوجية

على الرغم من إيجابيات التقدم الحضاري والصناعي التي أحدثت ثورات كثيرة في العديد من أوجه حياة الإنسان المعاصر في مجالات عديدة منها الجانب الطبي ، والعلمي وفي مجالات الاتصالات والمواصلات ، وصنع العديد من وسائل

الترفيه ، وتيسير وتذليل العديد من الصعوبات في حياة الإنسان ، إلا أنها لم تكن بكل هذه الإيجابية بالنسبة لمن يعمل في مجالات الصناعة وفي عالم المهن للأسباب التالية :

١- أصبحت الآلة تنافس الإنسان في موقع عمله وقد احتلت الكثير من المواقع مما تسبب في تشريد الكثير من الأعمال .

٢- الإفراط في التخصص حسب نظام تقسيم العمل جعل العامل أشبه ما يكون بترس صغير في آلة كبيرة واصبح يشعر بالغرابة أو الاغتراب

٣- كانت الصناعة في السابق تعتمد على المجهود العضلي أما الآن فإنها تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلق مستمر وتهديد دائم للعمل .

٤- التقدم الصناعي جذب أبناء الريف إلى الهجرة للمدينة و هؤلاء كانت لهم قيم راسخة وتقاليد تجري في عروقهم إذا صح التعبير ، منها العلاقات العميقة والتلقائية وغيرها ولكن في المدينة حيث توجد الصناعة والعلاقات غير المباشرة لا مكان للعواطف وقد يسبب كل هذا صدمة عنيفة لدى العامل الريفي (الخريجي ، ١٤٠٦هـ) .

٢- عوامل داخل المصنع أو الشركة :

أ- علاقة العامل بعمله :

العامل في النظام الصناعي الحديث أصبح جزءا من كل فهو لا ينتج سلعة كاملة بل أن هناك الكثيرين الذين يشاركون نتيجة للتقدم الهائل في المجال الصناعي والإفراط بالتخصص وتقسيم العمل وأصبحت عملية التوجيه صعبة جدا كما أن الاختيار المهني أصبح عملية شاقة للغاية .

فتوجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدراته ، واستعداداته ، وميوله وسماته الشخصية ، والذي يحقق له أكبر قدر من التوافق المهني ليس سهلا كما يعتقد البعض .

ونتيجة لعدم الاختيار السليم وعدم التوجيه المهني نجد العامل يترك عمله لعجزه عن التوافق المهني والذي يترتب عليه فصله من عمله لانخفاض كفاءته الإنتاجية إضافة إلى ذلك أنه يكلف مؤسسات المجتمع خسائر كثيرة بسبب تكاليف التدريب والإعداد والآلات التي يتلفها العامل الغير المتوافق .

ب- علاقة العامل بنظام المؤسسة :

العامل عندما يشعر بالأمن والراحة من خلال رضاه عن نظم المؤسسة التي يعمل بها يكون أكثر إنتاجية وتوافقا مع عمله وكذلك يكون أكثر ولاءً لهذه المؤسسة التي يعمل بها ، وقد تكون الإدارة مصدر تأزم وسبب من أسباب احتدام المشاكل بين العاملين، من خلال ما تصدره من تعليمات، ونظم صارمة مما يكون سبب رئيسي في عدم توافق العاملين مهنيا وبالتالي انخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية . (عوض ، ١٩٨٨م)

ج- علاقة العامل بزملائه :

كلما كانت العلاقة حسنة بين العامل وزملائه انعكس ذلك على التوافق المهني للعامل ، لأن العملية الإنتاجية عملية متعددة الأوجه تعتمد على عدة تخصصات ، ومن خلال البحوث والتجارب التي أجريت بالدول الغربية الصناعية وجد أن هناك عمليتين أساسيتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه وهما التعاون والمنافسة ونجد أن أكثر المؤسسات الصناعية تعمل على تشجيع العملية الثانية لكن الإفراط في هذه العملية له نتائج ضارة حيث أن ذلك يعمل على ازدياد الكراهية والعداوات بين العاملين مما قد يجعل بعضهم يلجأ لتدمير وفساد العملية الإنتاجية كما يسبب ذلك عدم التوافق بين العاملين .

وأفضل طريقة هي المزج بين التعاون والتنافس وجعل هاتين العمليتين غير متعارضتين وذلك من خلال التنافس بين مجموعتين من الأفراد ، وليس بين فرد وآخر حيث نجد أن كل مجموعة يوجد بين أعضائها تعاون وتنافس مع المجموعة الأخرى . (عوض ، ١٩٨٨ م) .

د- علاقة العامل برؤسائه :

تدل البحوث الحديثة دلالة قوية على أن المدير أو الرئيس ربما يكون أخطر عامل في البيئة النفسية للعامل ، فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرعوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديرهم أو يشرف عليهم ، وفي روحهم المعنوية كما أن لسياسته صلة مباشرة بإنتاج الجماعة التي يديرها . (عوض ، ١٩٨٨ م) .

هـ - علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية :

قد يكون اختيار العامل لعمله ملائماً أي أنه مطابق لقدراته واستعداداته ، وميوله وسماته الشخصية ومع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة مثل التهوية والحرارة والإضاءة والضوضاء ، لأن هذه العوامل قد تؤدي إلى عدم التوافق ويجب على المؤسسة الصناعية أن تولي هذه العوامل اهتماماً كبيراً حتى يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل .

٣- عوامل خارج المصنع أو المؤسسة الصناعية :

لا يحدد مركز الفرد في المؤسسة الصناعية ملامح شخصية الفرد فهو عضو في جماعات كثيرة خارج المصنع ويختلف مركزه من جماعة إلى أخرى فقد يكون هو العضو المطاع في جماعة اللعب ، والترفيه ولكنه في الأسرة لا نور له على الإطلاق ، وفي كل جماعة تتأرجح شخصيته بين السيطرة والخضوع ، وكل ما يحصل له أو يواجهه من مشاكل وصعوبات ينعكس على توافقه داخل المصنع ومن هنا نجد أن

المشاكل مع الأصدقاء والمشاكل الأسرية تؤثر تأثيراً مباشراً على العامل في عمله سلباً أو إيجابياً (عوض ، ١٩٨٨) .

٤- العوامل الشخصية :

عندما تتنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة فإن ذلك يؤدي إلى تعطيل العمل والتقدم فيه ، وعدم النجاح بل إن ذلك يؤدي إلى التعاسة ونقص الكفاءة الإنتاجية ، والاضطرار إلى ترك العمل ، ولعل من أهم العوامل الشخصية التي تؤثر في عملية التوافق المهني عاملان هاما هما :

أ- الحالة الصحية التي ترجع أساساً إلى عامل فسيولوجي حيث أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى إخلال في وظائفها وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة وإذا كان الخلل كبيراً كان تأثيره كبيراً ويمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة .

ب- الحالة النفسية أو المزاجية والاضطرابات الانفعالية ، والنفسية والصراع والقلق والإحباط إلى آخره يجعلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية بالنسبة للفرد، كل هذا يؤثر على توافق الفرد المهني ويؤثر فيه .

ولا شك أن الصحة النفسية لها دور هام في عملية التوافق حيث أن كثيراً ما يلاحظ أن من يتصفون بالكسل والجمود إنما ذلك كان نتيجة للصراعات والكبت ، ولا شك أن الفرد عندما يكون لديه قدرة على عقد صلات اجتماعية راضية مرضياً عنها ، وصلات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار ولا يشوبها التحدي أو العدوان أو الارتياب فإن ذلك يضمن له نوع من الاستقرار النفسي .

والفرد العصابي عادة يشعر بالتعب بعد قيامه بالمجهود القليل كما أن الوسواس والهواجس والمخاوف الشاذة كثيرا ما تعرقل نشاط الفرد أو تؤدي إلى تعطيله أو منعه من تركيز انتباهه فيما يقوم به من عمل أو اتخاذ القرارات يضاف إلى ذلك أن العصابي لا يحسن العمل الجماعي ولا يرحب به بقدر ما يفضل العمل الفردي لأن المواقف الاجتماعية أشد ما يثير قلقه ، العصابي يسوء عمله ، وإنتاجه إن اضطر إلى الإسراع والتعجيل بتأثير بواعث مالية أو ظروف أخرى من الإغراء وقد يلبث في عمله وقت طال أو قصر ولكنه لا بد أن ينهار .

وقد يؤدي شعوره العميق بالذنب وحاجته إلى عقاب نفسه إلى التكاسل أو التغييب أو عدم إصلاح عيوبه أو استهداف الحوادث. (عوض، ١٩٨٨م).

من خلال العرض السابق يرى الباحث أن العوامل التي يمكن أن تؤثر في التوافق المهني في البيئة العملية للمشرف التربوي هي :

- ١- علاقة المشرف بعمله ومدى شعوره بالانتماء له .
- ٢- علاقة المشرف التربوي بنظام الإشراف ومدى مشاركته في صياغته لهذه الأنظمة .
- ٣- علاقة المشرف التربوي برؤسائه في المركز والإدارة والشعبة التي ينتمي إليها .
- ٤- علاقة المشرف التربوي بظروف العمل الفيزيائية .

ج - مظاهر سوء التوافق (عوض، ١٩٨٤م) ومنها :

- ١- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف .
- ٢- كثرة الحوادث والأخطاء الفنية .
- ٣- إساءة استخدام الآلات والأدوات .

٤- كثرة التغيب عن العمل بعذر وبغير عذر ، والتمارض ، والتثقل

من عمل إلى آخر .

٥- عدم المبالاة والكسل .

٦- الإسراف في الشكوى والتمرد .

٧- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين .

٨- عدم إطاعة التعليمات .

٩- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل .

ويرى الباحث أن مظاهر سوء التوافق في مجال العمل

بالإشراف تبدو كما يلي :

١- عدم الإهتمام بوضع الخطط اللازمة في مجال العمل

وعدم الإلتزام بها .

٢- عدم التأثير الميداني للمشرف التربوي بما ينعكس على

تحسن المستوى الأدائي والمستوى التحصيلي في مجال

تخصص المشرف التربوي .

٣- كثرة التغيب عن العمل ورفض الزيارات الميدانية

المكلف بها حسب الخطة .

٤- عدم المبالاة والميل إلى الكسل .

٥- الإسراف في الشكوى من العمل في الميدان وكثرة

الشكاوى من الميدانيين .

٦- كثرة الإحتكاك بزملاء المهنة وخلق جو من عدم

الإستقرار في العمل .

٧- عدم إطاعة تعليمات الرؤساء .

٨- عدم حضور الإجتماعات المخصصة لمناقشة هموم العمل سواء على المستوى العام أو على مستوى الشعبة المنتمي لها .

٩- تحريض الزملاء على عدم التعاون في مجال العمل الإشرافي ورفض التكاليف المتعلقة بمصلحة العمل .

د- تقسيم جامعة منيسوتا للتوافق المهني :

قامت جامعة منيسوتا الأمريكية بإصدار كتيب عن التوافق المهني تم تقسيم التوافق المهني فيه إلى :

١- الرضا عن العمل .

٢- الروح المعنوية .

٣- اتجاهات العمال .

٤- دوافع العمال .

٥- المحكات السلوكية مثل الجزاءات والحوادث .

٦- الصلاحية المهنية . (أبو النيل ، ١٩٨٤م ، ص ٦٧)

هذا ويمكن تلخيص نتائج أبحاث أساتذة جامعة منيسوتا كما أوردها (أبو النيل ، ١٩٨٤م ، ص ٦٧) وفقاً للتالي :-

١- التوافق المهني يمكن الاستدلال عليه من خلال محكين هما : الرضا

والإرضاء Satisfaction & Satisfactoriness حيث يتضمن

الرضا تقبل العمل بوجه عام ، وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من

إشراف ، وزملاء ، وإدارة ، وتقبل أحوال العمل والأجر وساعات العمل

وكل ذلك يتضمن إشباع حاجات الفرد .

أما الإرضاء ؛ فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته للعمل ، وكفايته

وبالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه ، وزملاؤه في العمل . كما نستطيع أن نعبر

عنها سلبياً بتغيب العامل وعد إنجازه لما يوكل إليه من مهام ، والحوادث التي تقع منه وعدم استقراره في العمل .

٢- الفروق بين الفرد والآخرين لها دلالة وأهمية في التوافق .

٣- يحتاج التوافق المهني إلى بعض الوقت لحدوثه .

٤- قد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن .

٥- يتأثر التوافق المهني بعوامل السن ، والجنس ، والتعليم ، والتدريب ، ونمط

الشخصية، والتكيف خارج العمل . (مرسي ، ١٩٧٦م ، ص٥١)

٦- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي : الأجر ، الزملاء في العمل ،

الشعور بالأمن ، الإدارة ، و فرص الترقية .

٧- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية مثل

الغياب والحوادث .

٨- الوسائل التي تستخدم في قياس التوافق المهني هي قياس الرضا المهني ،

قياس الاتجاهات ، الروح المعنوية ، قياس الاستعدادات والميول ، وقياس

الصلاحية للعمل ، واستبيان عن التاريخ المهني . (أبو النيل، ١٩٨٤م)

وفي إطار نظرية منيسوتا للتوافق في العمل فإنه ينظر إلى مدى استقرار العامل

في وظيفة ما على أنه المحك النهائي للتوافق في العمل ، فكلما كانت فترة بقاء

الموظف في العمل طويلة دل ذلك على توافقه مع هذا العمل .

هـ- نظريات التوافق المهني :

١- نظرية بارسونز **Parsons**:

بارسونز هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا ، حيث أوضح في

نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة ، أو بأسلوب السمة العامل **Trait-Factor**

وأوضح بارسونز أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي :

أ- فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته .

ب- معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى في هذا العمل .

ج- إقامة جسراً وعلاقة بين هذين الفرعين من العوامل .

وقد قام بارسونز في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للإرشاد المهني هي :

أ- الاختبارات (لقياس خصائص الفرد) .

ب- الحصول على المعلومات (عن المهنة) .

ج- اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين .

بارسونز شعر أيضا بأهمية توفر المعلومات عن المهن (تحليل العمل) التي يتجه إليها الأفراد ، وصاغ تعبيراً شهيراً في مجال الإرشاد المهني هو (True-reasoning) وهو التفكير السليم ، ومقصده الموائمة بين كل من الفرد والمهنة . (ربيع ، ١٤٠٨هـ)

٢- نظرية وليمسون وآخرون Williamson etal

تعتمد هذه النظرية على أسلوب السمة والعامل كأسلوب للإرشاد المهني ، حيث يرى أن الإرشاد المهني يعتبر تجربة عقلانية لأن الإنسان كائن عقلائي قادر على الاختيار الحكيم طالما أن لديه المعلومات الكافية التي يبني عليها اختياره ، ويشير إلى أن الغرض الأساسي من التعليم ، هو المعرفة بالعالم إلى جانب تحقيق توافق الفرد ذاتياً واجتماعياً . والإرشاد بأسلوب السمة والعامل هو منهج معرفي يتلخص في أن الفرد عبارة عن نسق من الاستعدادات والإمكانات تسمى (السمات) ، وهذه السمات ترتبط بمجموعة من المتطلبات التي تستلزمها الأعمال المختلفة ، وهذه المتطلبات يمكن تسميتها (العوامل) . والصلة بين هذه السمات وتلك العوامل تكون عن طريق القياس ، ويقصد به القياس الموضوعي للسمات ، والقياس هو أحسن الأساليب للحكم التنبئي بالنجاح في العمل ، وكل فرد يحاول أن يحدد أو يتعرف إلى سماته ، وأن يجد طريقاً للعمل والحياة الذي يمكنه من حسن الاستفادة من إمكانياته ، وبهذا يرتبط الإرشاد بالعملية التعليمية في برنامج شامل يهدف إلى

مساعدة الفرد على اختيار أهدافه وتحقيقها في المجتمع ، لأن الغرض من الإرشاد والتعليم هو التطور الواعد .

هذا وتتحصر الإجراءات التنفيذية للإرشاد بأسلوب السمة العامل فيما يلي :-

أ- اكتشاف سمات وخصائص الفرد .

ب- تحليل متطلبات الوظيفة .

ج- المزاوجة بين العمل والفرد . (المرجع السابق ، ص ١١٨)

٣- نظرية هولاند Holland

تقوم نظرية هولاند في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية ، وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته ، كما أن المعلومات التي نصل إليها من تطبيق اختبارات الميول تتخذ من الناحية التقليدية أساسا الإرشاد المهني ، ولكن هذه الاختبارات تدلنا أيضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته ولأهدافه في الحياة .

وبهذا يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير عن شخصية الفرد ، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية .

وقد تركزت أعمال هولاند في دراسته للشخصية عن موضوع الأنماط النفسية ، حيث أفترض أن كل فرد يشبه واحداً من أنماط أساسية للشخصية ، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط ، وهناك ستة أنماط للشخصية (الواقعي ، التحليلي ، الفنان ، الاجتماعي ، التجاري ، والتقليدي) وستة أنماط للبيئة (كل بيئة تمثل نموذج الشخصية الذي يتفق معها ، فمثلا الأشخاص الذين يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية) حيث يمكن أن ينسب الفرد إلى نمط بيئة معينة ، لأن البيئات تشكل حسب الأفراد الذين يعيشون فيها (المرجع السابق ، ص ١٢٣)

٧- نظرية سوپر Super

تأخذ نظرية سوپر في اعتبارها تطوير الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات الفردية المختلفة ، وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته ، وهي تقوم على الأسس التالية :

١- الفروق الفردية :- وهي أمر بديهي وأساسي بالنسبة للنمو المهني للفرد ، وحيث توجد الفوارق بين الفرد في النواحي النفسية المختلفة .

٢- تعدد إمكانيات الفرد :- تعدد النواحي التي يمكن للفرد أن يوفق فيها .

٣- تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف :- تعدد نماذج القدرات والاستعدادات والميول التي تمكن الفرد من النجاح في وظيفة أو مهنة معينة

٤- التوحد :- اندماج شخصية الطفل في شخصية راشد كبير يحبه ويعجب به ، حيث أن التوحد في مرحلة الطفولة والمراهقة يلعب دورا كبيرا في توجيه الاهتمامات المهنية للأفراد .

٥- استمرارية التوافق :- وتعني أن عملية التفضيل والأخير المهني عملية مستمرة طوال الحياة .

٦- التوافق المهني عبر مراحل الحياة :- حين تتغير الآمال والطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للفرد طبقا لما يلقاه من تجارب الفشل والنجاح، وتندرج نظرة الفرد إلى المهنة في مرحلتين :

أ- مرحلة الاستطلاع .
ب- مرحلة التحديد .

٧- محددات النموذج المهني :- تعني أن المستوى الوظيفي الذي يرتضيه الشخص لنفسه مرتبط بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للإنسان وبالقدرات الفعلية للفرد وبشخصيته ، وكذلك بالفرص التي تتاح له .

٨- توجيه النمو المهني :- عن طريق استغلال أقصى ما لدى الفرد من إمكانيات واستعدادات .

٩- النمو المهني وأثر البيئة :- يختلف تأثير البيئة باختلاف الأفراد و اختلاف الزمان والمكان ، حيث أن تأثير البيئة على الأفراد لا يمكن أن يكون موحدًا وكذلك استجابات الأفراد .

١٠- النموذج المهني مفهوم دينامي :- إن مفهوم النموذج المهني مفهوم دينامي يخضع للعديد من المتغيرات المعرفية والانتقالية والاجتماعية .

١١- الرضا الوظيفي :- يعتبر الرضا الوظيفي أمر أساسي في حياة الفرد ، وعوامل الرضا الوظيفي متعددة وكثيرة منها ما يرتبط بالناحية الذاتية ، ومنها ما يرتبط بالناحية الاقتصادية ، ومنها ما يرتبط بالناحية الاجتماعية .

١٢- العمل بأسلوب الحياة :- حيث يجد الفرد نفسه ويؤكد ذاته خصوصا إذا كان التحاقه بالعمل على أساس من التوافق أو التلازم بين العمل من جهة والفرد من جهة أخرى . (ربيع ، ١٤٠٨ ، ص ١٢٩-١٢٣)

ومن خلال الاستعراض السريع لهذه النظريات يتضح بجلاء بعض الأمور الهامة ومنها ما يلي :

١- النظرية الأولى (بارسونز) : ترى أن التوافق لا يتحقق للشخص في مجال المهنة إلا بمعرفة إمكاناته ورغباته معرفة حقيقة ومتطلبات المهنة وحتى يكون هناك توافق بين المتطلبات الخاصة بالمهنة وإمكاناته .

٢- النظرية الثانية (وليمسون) : يرى أن من الحكمة الاختيار العقلاني للوظيفة بعد توفر معلومات كافية عن المجال الذي يريد الفرد الالتحاق به وترى أن التعليم يؤدي إلى التوافق بالإضافة إلى معرفة العالم وهو ما يحقق التوافق المهني للشخص .

٣- النظرية الثالثة (هولاند) : ترى أن ستة أنماط من أنماط الشخصية يقابلها ستة من أنماط البيئة وحتى يكون الشخص متوافقا في البيئة المهنية لابد أن يكون هناك تطابق بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة .

٤- نظرية الرابعة (سوبر) : ترى أن التوافق المهني يحصل عندما تتناسب الوظيفة مع استعداد الفرد وقدراته وميوله بالإضافة إلى سماته الشخصية . وترى أن صلاحية الوظيفة مسألة نسبية فما يصلح لشخص لا يصلح لشخص آخر .

د- أسس التوافق المهني :

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي :

القدرات — الاستعدادات — الميول — السمات الشخصية

فإذا كان الشخص تنقصه القدرة على أداء العمل فلن يكتب له النجاح في ذلك العمل وكذلك الحال بالنسبة للاستعدادات فهي على درجة كبيرة من الأهمية ففي حالة عدم توفر الاستعدادات فلن يكتسب الخبرة اللازمة لأدائه العمل مهما جرى تدريبه عليه وتعليمه ومن ثم يكون التوافق المهني شبه مستحيل . كما أن توفر القدرات والاستعدادات لدى شخص ما لن يضمن له النجاح في العمل والتكيف مع الظروف في حالة غياب الميول وعدم الرغبة فيه . أما السمات الشخصية فهي أيضا تقضي على إمكانية التوافق في مجال العمل مع توفر المقومات الأخرى فالشخص العصابي أو السيكوباتي أو الذهاني لا بد أن تؤثر عليه مشكلاته النفسية في جميع جوانب حياته النفسية والأسرية والعملية .

أولاً : القدرات Abilities

يشير (رزوق ، ١٩٨٧م) إلى أن القدرة هي عبارة عن مقدرة الفرد على معالجة الأمور الآلية وحل المسائل ذات الطابع الميكانيكي ولذا فإنها تنطوي على تفهم من جانب الشخص القادر على مبادئ علم الميكانيكا ونواحيها العملية والتطبيقية بالإضافة إلى البراعة في استخدام الأدوات وتشغيل الآلات والماكينات بسهولة تامة وفانقة .

كما يوضح (بدوي ، ١٩٧٧م) أن القدرات تعني مقدرة الفرد الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح ويتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك بدرجات متفاوتة

مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها ، ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه .

فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشكلات .

ثانياً : الاستعدادات Aptitude

يذكر (رزوق ، ١٩٨٧ ، ٢٦٨) أن الاستعدادات هي (القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى الفرد على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبياً من المعارف أو المهارات ، ويوجد العديد من الاختبارات النفسية لتعيين هذه القدرة) .

كما يؤكد (بدوي ، ١٩٧٧م) إلى أن الاستعدادات هي (القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي) .

ثالثاً : الميول Tendency

يشير (رزوق ١٩٨٧:٢٦٨) على أن الميول هي (اتجاه محدد في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب هدف أو غاية وقد يكون فطرياً أو غريزياً أو مكتسبة بالخبرة و التعلم . وعلى أنه يشير دوماً نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة) .

ويعرفها (بدوي ، ١٩٧٧م) بأنها (استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسب أو فطرياً) . وقد تكون لأساليب الرعاية الوالدية تأثيراً كبيراً على الميول المهنية .

رابعاً : السمات الشخصية Traits

نكر (رزوق ، ١٩٨٧م) هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تجئ بواسطة الاكتساب ، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية وبيئية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية.

أما (بدوي، ١٩٧٧م) فيعرفها بأنها مظهر ثابت نسبياً من مظاهر السلوك أي أن السمة ترتبط بنوع واحد معين من المواقف والمعايير الاجتماعية وغيرها . ومقومات التوافق المهني يمكن التحقق من توفرها عن طريق إجراء الاختبارات النفسية المتوفرة في مراكز العلوم النفسية والتربوية فهناك :

١- الاختبارات الخاصة بالاستعدادات .

٢- اختبار القدرات .

٣- اختبار الميول .

٤- اختبار الشخصية .

ويمكن إجراء هذه الاختبارات بواسطة أخصائي توجيه تربوي ومهني فهناك العديد من الصفات والسمات الشخصية التي يمكن أن تميز الفرد المتوافق وغير المتوافق في المجال المهني والفني كما يوضحها الجدول التالي .

جدول رقم (١ - أ)

الصفات والسمات التي تميز الفرد المتوافق والفرد غير المتوافق في المجال

المهني والفني

م	الفرد المتوافق مهنيًا	م	الفرد غير المتوافق مهنيًا
١	- علاقاته جيدة مع رؤسائه وزملائه على أساس الاحترام المتبادل .	١	- علاقاته عادة تكون غير جيدة مع الزملاء ، والرؤساء ، وينتابه الشك وعدم الثقة
٢	- يكون متكيف مع العمل مقتنعاً بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل	٢	- يكون متنمر من جو العمل بصفة عامة ، ويرى أنه غير مناسب بالنسبة له وأنه هو غير مناسب للعمل في البيئة المهنية التي يعمل بها .
٣	- يستغل الوقت بشكل جيد ، ويحافظ على أوقات العمل ، فلا يغيب ولا يتهرب ، ولا يكثر من الاستذنان ، ويحاول إنجاز المهام الموكلة له في الوقت المحدد .	٣	- يحاول التهرب من العمل بكافة الوسائل عن طريق الغياب والتأخير والإجازات المرضية ، والاستذنان ، يحاول التخلص من الأعمال التي توكل إليه بشتى الوسائل والتعلل بالأعذار
٤	- تتصف الأعمال التي يقوم بإنجازها بالدقة والإتقان	٤	- الأعمال التي يقوم بإنجازها تكون غالباً دون الحد المطلوب من حيث الدقة والإتقان ، وغالباً ما تقترن بالأخطاء التقنية
٥	- يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة	٥	- أساليبه الفنية تقليدية ، ولا توجد لديه اهتمامات بالتقنيات الحديثة
٦	- يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمالاً مفيدة وينعكس ذلك على حياته الخاصة ، وعلى علاقاته مع الآخرين .	٦	- يشعر بالنعاسة كلما يخفق في المهنة المكلف بها وينعكس ذلك على حياته الخاصة وعلى علاقاته مع الآخرين والمجتمع
٧	- يحافظ على نفسه وعلى الآخرين أثناء العمل وعلى المعدات التي يعمل عليها ويحرص على أن تكون بحالة ممتازة .	٧	- غالباً ما يكون عرضة لحوادث العمل مما يعرض نفسه والآخرين للخطر وغالباً ما يتلف الآلات والأجهزة التي يعمل عليها بقصد أو عن طريق الإهمال .
٨	- روحه المعنوية مرتفعة غالباً ويشعر بالتفاؤل	٨	- روحه المعنوية متدنية ويشعر باليأس والإحباط .
٩	- يتصف بالاستمرار النسبي في مجال التخصص والثبات في الوظيفة التي يشغلها .	٩	- يتميز بكثرة التنقل من عمل إلى آخر ، ومن وظيفة إلى وظيفة فعندما يفشل في العمل الموكل إليه ينقل إلي عمل آخر .

جدول رقم (١ - ب -)

م	الفرد المتوافق مهنيًا	م	الفرد غير المتوافق مهنيًا
١٠	- غالباً ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل ، ويشجعهم على النجاح في العمل ولا يبخل عليهم ، ويمدهم بما لديه من خبرات مهنية .	١٠	- يعمل على التقليل من شأن العمل وأهميته عند زملائه الجدد و ينقل في الغالب كل ما يحسه من فشل إليهم . مع تبرير ذلك بأعذار واهية .
١١	- يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد واقتدار ، ويعتبر ذلك ليس تكليف فحسب بل تشريف .	١١	- لا يتحمل المسؤولية ويبيدي في الغالب نوعاً من الضجر ويرى أن تلك نوع من العقاب .
١٢	- عندما يخطئ يعترف بذلك ويحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها .	١٢	- عندما يخطئ لا يعترف بذلك وغالب ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية .
١٣	- يحاول دائماً إثبات وجوده من خلال أدائه المتميز والإنجاز في مجال تخصصه .	١٣	- قد يحاول إثبات وجوده عن طريق أساليب ملتوية مثل الوشاية ، النفاق ، الكذب ، التملق .
١٤	- يحاول توظيف كل ما حباه الله من قدرات ، ومواهب في مجال العمل .	١٤	- لا يحاول استغلال إمكاناته في مجال عمله .
١٥	- يشعر بالسرور والغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد والتصميم الصادق .	١٥	- قد يشعر بالغيرة والحسد عندما ينجح الآخرون ويحاول التقليل من شأن نجاحهم ولكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب .
١٦	- غالباً ما يكون مقتنعاً بأهمية العمل الذي يؤديه دينياً واجتماعياً واقتصادياً ونفسياً .	١٦	- غالباً لا يكون مقتنعاً بأهمية عمله لادينيًا ولا اجتماعياً ولا اقتصادياً ولا نفسياً .

هـ - مظاهر العملية المهنية ودورها في التوافق المهني :

المظهر الأول : بيئة العمل :

تشمل بيئة العمل عوامل عديدة منها الطبيعية كالحرارة والإضاءة والتهوية والرطوبة والضوضاء ، ومنها الاجتماعية كالوسط الاجتماعي الذي يعمل فيه العامل ويشمل الإدارة والزملاء في العمل والمشرفين . كما أن المجتمع خارج المصنع يعتبر أحد العناصر البيئية التي يمكن أن تؤثر على العامل بصورة مباشرة .

يعتبر العامل الإداري العنصر الحاسم في عملية توافق العامل أو عدم توافقه فالإدارة تعتبر السلطة التنفيذية بالمصنع وهي الجهة المخولة لاتخاذ القرار كما أنها تحدد الحقوق والواجبات . والأساليب الإدارية عديدة ومتنوعة وقد اختلفت المدارس المتخصصة في علم الإدارة فيما بينها حول الأسلوب الإداري الأفضل سواء كان بالنسبة للعامل أو بالنسبة للمصنع ، فالمدرسة الكلاسيكية التي يتزعمها (تايلر) تولي الجانب المادي جل اهتمامها ولا تعير الجانب الإنساني أي اهتمام . فهي تهدف أولاً وأخيراً إلى الربح ورغم أنها تتوي تحفيز العامل إلا أنها تضع الحوافز المادية مقابل الكفاية الإنتاجية وعلى الرغم من ذلك فإنها تهدف من وراء تلك الحوافز إلى وفرة الإنتاج وبالتالي الحصول على الربح الوافر، كما أنها تنظر للعامل على أنه آلة بيولوجية ، في هذا الأسلوب يقوم العامل بالاستهلاك غير الرشيد لقواه وطاقاته في سبيل الحصول على الأجر الجيد والمزيد من الحوافز ولكنه قد يشعر بعدم التوافق لشعوره بأن إدارة المؤسسة الصناعية لا توليه أي اهتمام ولا تنظر إليه كإنسان وقد انبثق عن هذه المدرسة اتجاه (ماكس فيبر) الذي يركز على تحديد مكان العمل وأنظمتها وتقدير الخدمة النافعة لجمهور المتعاملين مع المنشأة بكل صدق وموضوعية والفهم بالتدوين الكتابي والسرية والأنظمة والتعليمات ووضع مصلحة المنشأة فوق مصلحة العامل ولعل من أبرز عيوبها البيروقراطية وعدم الاهتمام بالعامل كإنسان (سالم وآخرون ، ١٩٨٢) .

وأما المدرسة السلوكية فهي تركز على معطيات علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإنسان ومن أهم معالم هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية والتي تنظر للمنشأة كنظام اجتماعي وقد ربطت بين رضا الفرد وإنتاجيته وتحض على تنمية الإداريين وتدعو إلى التعاون وقد استخدمت الأساليب العلمية والتجارب ودراسة الحالة للوصول إلى أفضل النتائج

المظهر الثاني : الإشراف

إن التدريب لا يعتبر ضرورياً للعاملين في المصنع فقط فهو ليس حكراً على العمال والفنيين ولكن يشمل أيضاً الإداريين ورؤساء الأقسام والمشرفين فهو

ضرورة حتمية لتطوير أساليبهم في الإشراف وقد تطور التدريب الصناعي في الدول المتقدمة ليشمل قسم من القوة البشرية خاصة في مجال الإدارة (الخولي ١٩٨٦) .

وفيما يتعلق بموضوع التوافق المهني فيرى البعض أنه من ضمن المشاكل الأساسية التي تواجه المشاكل الإدارية (مرسى ، ١٤٠٨) . كما يشير أيضاً إلى أن القيادة الصحيحة هي التي تنظم دور الجماعة نحو الفرد وواجب الفرد نحو الجماعة ومسؤوليات الأفراد نحو التنمية للمنشأة والمجتمع .

من ذلك يتضح أن للقيادة دور خطير في العملية المهنية و يتضح أيضاً أن أخطاء القيادة تنعكس بشكل سلبي على توافق الأفراد فيتسبب ذلك في خسائر جسيمة للمنشأة التعليمية ، كما أن القيادة الواعية تزرع في نفوس العاملين لديها الثقة مما يساعد على توافقهم المهني داخل المنشأة .

المظهر الثالث : العلاقة مع الزملاء

هناك ثلاث عمليات عادة تكون سائدة بين الأفراد في داخل المنشأة وهي التعاون ، والتنافس، والصراع ، بالإضافة إلى التنافر أو التعارض بين السمات الشخصية للعاملين وإذا ما أحتدم الصراع فإنه قد يؤدي إلى الحقد والكراهية بين العاملين وبذلك قد يشعر العامل بعدم الميل إلى الأشخاص الذين يعملون معه . (مرسى ، ١٤٠٨) .

أما إذا سادت روح التعاون والفريق الواحد داخل المنشأة فإن ذلك حتماً عاملاً من عوامل النجاح والتوافق المهني للعاملين داخل المنشأة.

المظهر الرابع : الاغتراب

قد يحدث الاغتراب نتيجة الإفراط بالتخصص وتقسيم العمل ولذلك قد يشعر العامل بتدني قيمته لتقليص دوره في العملية الصناعية فقد ينحصر عمله داخل المنشأة فقط بربط مسمار صغير في كل الأجهزة التي تنتج بطريقة أوماتيكية . كما أن استمرار العمل على إيقاع واحد قد يبعث على الملل والسأم وقد يسبب التعب

وتقلص العضلات خاصة عندما لا يكون هناك فترات راحة قصيرة لتجديد النشاط
(عبده، ١٤٠٢هـ).

المظهر الخامس : الفروق الفردية

الأفراد العاملين مختلفون من حيث القدرات والاستعداد ، والأعمال الفنية مختلفة فبعضها سهل يمكن إنجازه بسرعة وبعضها معقد ويجد العامل صعوبة في إنجازه وتتطلب مثل هذه الأعمال قدرات معينة قد لا تتوفر في كل الأفراد الفنيين وبعض الأفراد الفنيين لا يستطيع إنجاز بعض الأعمال في سرعة فائقة ومن هنا تبرز أهمية معرفة الفروق الفردية بين الأشخاص من أجل تصنيفهم على الأعمال التي تتوافق مع قدراتهم واستعداداتهم ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
(ربيع ، ١٤٠٨).

المظهر السادس : مكونات العملية المهنية

تتكون العملية المهنية من ستة عناصر وهي :

- ١- أوامر العمل
- ٢- تحديد العمل المطلوب إنجازه
- ٣- الوسائل الإيضاحية
- ٤- قطع الغيار
- ٥- الزمن
- ٦- التكلفة

وفي حالة عدم فهم العامل ، والفرد الفني لأي من هذه العناصر التي تتكون منها العملية المهنية فإن ذلك ينعكس بشكل سلبي على الإنجاز وعلى توافق الفرد مهنيًا . كما يؤدي به إلى الشعور بالدونية والتقليل من أهميته الذاتية ، أما إمامه بجميع الجوانب المختلفة لكل ما يقوم به من أعمال فإن ذلك يزرع في نفسه الثقة ويرفع روحه المعنوية ، وينمي قدراته ومواهبه بما يؤدي إلى توافقه المهني في داخل المنشأة التي يعمل بها . وفيما يلي توضيح مبسط لهذه المكونات :

١- أوامر العمل

لا يتم إنجاز أي عمل إلا بموجب أوامر عمل واضحة ومحددة فلو طلب من الفني في مجال النجارة عمل مكتب فلا بد من الإشارة إلى المقاسات والمواصفات الهندسية كالتطول والعرض والارتفاع والسلك وغيرها . وهكذا بغير هذه الأوامر المعطاة والمحددة لا يمكن إنجاز هذا العمل وكذا في بقية المهن الأخرى.

٢- تحديد العمل المطلوب إنجازه

يمثل تحديد العمل وقت البدء في العمل المراد إنجازه وكذلك الانتهاء منه ، والمكان الذي يتم فيه العمل ، وعدد الأفراد المشتركين بالعمل والعدد المستخدمة، والمواد الخام المطلوبة وذلك ضرورة تقتضيها المصلحة التي تخدم أهداف جهة العمل والعامل على حد سواء . ولتحقيق هذا الهدف لابد من جدولة الأعمال بطريقة تساعد على التقدم والإنجاز في العمل على الوجه المطلوب .

٣- الوسائل الإيضاحية

في أغلب الأعمال دائما يتطلب الأمر إرفاق رسوم هندسية لزيادة الإيضاح، والمساعدة على إنجاز العمل حسب الخطة المرسومة ، فالرسم والأشكال الهندسية والكروكيات أحد متطلبات العملية المهنية ولا يمكن الاستغناء عنها .

٤- قطع الغيار والمواد الخام والأجهزة والعدد

يصدر في بعض الأحيان أوامر عمل محددة مع وسائل إيضاح جيدة ، ومع ذلك يتأخر الإنجاز، وغالبا يلام العامل الفني على هذا التأخير، والسبب ليس لعدم مقدرة الفرد على الإنجاز ولكن المشكلة تكمن في عدم توفر قطع الغيار أو المواد الخام وقد تكون الأجهزة التي تتطلب ذلك العمل غير متوفرة ، لذلك يجب على المشرف أن يكون على دراية تامة بكل جوانب العملية المهنية .

٥- الزمن

الزمن أحد أركان العملية الصناعية الثلاث (المال والجهد والوقت) فعندما يكلف الشخص الفني بعمل ما يجب تقدير الوقت بشكل دقيق . ويجب ألا يكلف بعمل آخر قبل إنجازه للعمل الحالي . فتكليف الشخص بأكثر من عمل في وقت واحد يسبب له نوع من الإرباك ويؤثر على عملية الإنتاج .

٦- التكلفة

من غير المستحسن أن يكلف الفرد الفني بإنجاز عمل ما من غير أن يعرف قيمته المادية ، كما أن هذه المعرفة تعطيه أهمية ذاتية لكونه يعمل أشياء غالية القيمة مما يدفع الفرد أن يكون أكثر حرصاً وعناية ومحافظة عليها . وعادة يكون الإنسان أكثر اهتماماً بالأشياء ذات القيمة العالية . ومعرفة الفرد بقيمة المواد الخام تساعد الإدارة المتوسطة والإدارة العليا على سرعة اتخاذ القرار المناسب ، فنعد تكليف الفرد المختص بعمل ما ، عليه أن يقوم بتقدير القيمة المادية للمواد أو قيمة التكلفة ؛ لأن ذلك أفضل بكثير من الاستعلام عن ربح المؤسسات والشركات التي تقوم بتأمين المواد الخام اختصاراً للوقت والجهد والمال . فالعملية المهنية يقصد بها جوهر العمل الفني أو المهني داخل المصنع أو المؤسسة أو الشركة الصناعية يمكن تعريفها بأنها مجموعات القرارات والمهام الإجرائية الواجب اتخاذها لإنجاز عمل ما بطريقة محددة ودقيقة ، ويلاحظ أن هذه العملية أكثر ارتباطاً بالعمل وتختص بالإنجاز والإنتاج وتهتم به أكثر من اهتمامها بالعنصر ولكن تطبيق هذا الأسلوب يساعد العامل ويجعله أكثر انسجاماً في عمله كما يساعد على الإنجاز والإنتاج بجهد ووقت أقل ، وضغط الإنفاق من أهم أهداف الشركات ومؤسسات العالم الصناعية . أقصر وبتكلفة أقل ، ولعل هذه العناصر الثلاثة أهم ما يشغل الإدارة الصناعية على المستوى العالمي هذه الأيام ، بل أن هدف استغلال الوقت وعدم تشتيت الجهود .

الإشراف التربوي

١ - مفهوم الإشراف التربوي :

يرى التربويون أن مصطلح الإشراف أعم وأشمل من المصطلحات الأخرى بحيث يشمل عناصر العملية التربوية (فنية + إدارية + تربوية) (التوثيق التربوي العدد ١٤١٧هـ) ، يتضح هذا من خلال التعريفات التالية :-

يعرفه (بوردمان وآخرون ، ١٩٦٣م) الإشراف التربوي بأنه " المجهود الذي يبذل لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمعلمين في المدرسة فرادى وجماعات ، وذلك لكي يفهموا وظائف التعليم فهماً أحسن ، ويؤدوها بصورة أكثر فاعلية ، حتى يصبحوا قادرين على استثارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية العميقة في بناء المجتمع الديمقراطي الحديث "

ويعرفه (حسين ، ١٩٩٦هـ) بأنه " نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن، ويهدف إلى خدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم ، لانطلاق قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية ، ويحقق أهدافاً "

كما عرفه (طافش ، ١٩٨٨م) بأنه "عملية فنية يقوم بها تربويون مختصون بقصد النهوض بعملية التعليم والتعلم وما يتصل بها ضمن الإمكانيات والوسائل المتوفرة لديهم ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم ، بحيث يستطيعون التفاعل مع التلاميذ لتنمية مداركهم وتوجيههم إلى المشاركة الإيجابية في الحياة الاجتماعية عن طريق تزويدهم بمعارف نافعة وقيم راسخة " .

ويعرفه (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج ١٤٠٦:٤٥) بأنه " العملية التي يتم فيها تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية ، وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة ، سواء كانت تدريسية أم إدارية ، أم تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في المدرسة وخارجها والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها " .

وعُرف في (دليل المشرف التربوي الصادر عن الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة المعارف ، ١٤١٩) أن " الإشراف التربوي عملية فنية ، شورية ، قيادية ، إنسانية ، شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها "

وعرفه (الزاحمي ، ١٤٢١هـ) بأنه " العملية التي يقوم من خلالها المشرف التربوي بدراسة الوضع الراهن للعملية التعليمية بكافة جوانبها ، ومن ثم تقويمها بغرض تطويرها ، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة إضافة الى التخطيط والتنفيذ والمتابعة لجميع العمليات التطويرية التي تجري داخل المدرسة وخارجها .

ومن خلال العرض السابق لمفاهيم الإشراف التربوي فإن الباحث يتبنى التعريف الأحدث وهو تعريف (الزاحمي ، ١٤٢١هـ) كونه ينسجم مع آخر ما صدر من القواعد التنظيمية للإشراف التربوي والصادرة من مكتب معالي وزير التربية والتعليم بموجب التعميم رقم ٢٢٠٥٣ بتاريخ ١/٢٢ / ١٤٢٣هـ والمشفوع به القواعد التنظيمية للإشراف التربوي والتي ورد من ضمنها مهام المشرف التربوي في إدارة التعليم حيث ورد فيها :

تتكون مهام المشرف التربوي من سلسلة من العمليات الشاملة المتتابعة والمتراطة التي تمثل في مجموعها وحدة متكاملة تتم من خلال عمليات التعاون والتفاعل الإيجابي بين عناصر العملية التربوية التعليمية ، وفق ما تقتضيه السياسة التعليمية في المملكة .

وتتمثل مهام المشرف التربوي فيما يلي (تعميم ٢٢٠٥٣ في ١/٢١ / ١٤٢٣هـ) :

- ١- إعداد الخطط الإشرافية والتنسيق في تنفيذها بما يحقق الإشراف التربوي .
- ٢- تشخيص أداء العاملين التربويين في المدرسة وتحسينه عن طريق توظيف أنماط وأساليب إشرافية مناسبة تراعي الفروق الفردية ، وتعود بالنفع على مستوى أداء المعلم وتحصيل الطالب وتكامل شخصيته .

- ٣- الإسهام في ازدهار شخصيات العاملين في الميدان التربوي بما يحقق تدميتهم مهنيًا .
- ٤- توظيف مفهوم " العلاقات الإنسانية " بينه وبين العاملين في الميدان التربوي بما يحقق الشورى والرأي المشترك .
- ٥- السعي إلى توظيف خطط وأساليب (استراتيجيات) التدريس التي تقوم على مبدأ الشورى والحوار المشترك ، وإثارة التفكير ومهارات التعلم الذاتي .
- ٦- السعي إلى تطوير النمط الإداري في المدارس لتحقيق مبدأ الشورى والمشاركة في الرأي ، والعمل بروح الفريق .
- ٧- إرشاد المعلم إلى الأنماط المختلفة في تنظيم البيئة التعليمية الصفية مثل :
(تنظيم الطلاب لنقاش المجموعات الصغيرة ، تنظيم الطلاب على شكل نصف حلقة ، تنظيم الطلاب على شكل حلقة للمناقشة الجماعية الدائرية) ، وتشجيعه على تطبيقها بما يحقق تعليمًا أفضل .
- ٨- المشاركة في حل مشكلات الطلاب السلوكية والتحصيلية والصحية وإرشاد المدارس إلى الأساليب الحكيمة الناجعة في علاج هذه المشكلات .
- ٩- مشاركة المدارس في العناية بالطلاب الموهوبين من خلال تطبيق اختبارات ومقاييس اكتشافهم إعداد وتنفيذ برامج رعايتهم .
- ١٠- تفعيل استخدام مصادر التعلم المختلفة ، واستخدام الوسائل التعليمية والمعامل والمختبرات .
- ١١- المشاركة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التربوية وتقويمها .
- ١٢- تفعيل القواعد التنظيمية والتعليمات والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للعمل على تطويرها .
- ١٣- إعداد التقارير بشأن ما يقوم به المشرف التربوي من أعمال .
- ١٤- المشاركة في تحليل المقرر الدراسي وإبداء المقترحات لتطويره .

- ١٥- الإشراف على أعمال الاختبارات في المدارس .
- ١٦- إجراء المقابلات الشخصية للمتقدمين للعمل في التدريس في مادة تخصصه، والمتقدمين لشغل عمل تربوي محدد ، من أجل المفاضلة بينهم .
- ١٧- إجراء البحوث والإشراف على التجارب الهادفة الى تطوير العملية التربوية وتحسين مخرجات التعليم .

ب- تطور الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية

لقد مر الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية بعدة مراحل ، متأثراً بتطور التربية والتعليم عموماً وبناتج الأبحاث والدراسات في هذا المجال ، وسيتم استعراض هذه المراحل بإيجاز كما وردت في دليل المشرف التربوي الصادر من الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم الطبعة الأولى ١٤١٩هـ:

المرحلة الأولى : التفتيش

أنشأت وزارة التربية والتعليم مع بداية العام الدراسي ١٣٧٨/٧٧هـ نظام التفتيش فعينت عدداً من المفتشين في كل منطقة تعليمية وكانت مهمة المفتش هي الإشراف الفني على المدارس بزيارة كل مدرسة ثلاث مرات في العام الدراسي ، الزيارة الأولى توجيهية ، والثانية للوقوف على أعمال المعلم وتقويمه ، والثالثة للوقوف على أثر المعلم على تحصيل طلابه .

وفي عام ١٣٧٨هـ أنشأت الوزارة قسماً " للتفتيش العام " وأسندت مهمة الإشراف عليه إلى إدارة التعليم الابتدائي ، وحدد عمل المفتش العام بزيارة المناطق التعليمية للوقوف على أعمال المفتش بها .

المرحلة الثانية : التفتيش الفني

في عام ١٣٨٤هـ أنشأت الوزارة أربعة أقسام متخصصة للمواد الدراسية وأطلقت عليها عمادة التفتيش الفني وهي :

- ١- قسم اللغة العربية
- ٢- قسم اللغات الحية

٣- قسم الاجتماعيات

٤- قسم الرياضيات والعلوم

وقد شملت مهام المفتش المناهج ، ومراجعة المقررات الدراسية ، وحصر الزيادة والعجز في المعلمين والكتب والأدوات .

وفي عام ١٣٨٧هـ ربط التفتيش الفني بالإدارات المتخصصة بالوزارة (التعليم الثانوي - التعليم المتوسط - معاهد المعلمين) وتم توزيع المفتشين على تلك الإدارات .

المرحلة الثالثة : التوجيه التربوي

عام ١٣٨٧هـ صدرت التعليمات بتسمية " المفتش الفني " " بالموجه التربوي " وفي عام ١٣٩٣هـ لوحظ بعض السلبيات على التوجيه التربوي منها :

- ١- أن التوجيه التربوي تحول إلى عملية روتينية .
- ٢- زيارة الموجه لا زالت تتسم بشيء من طابع التفتيش .
- ٣- عدم كفاية الوقت الذي يقضيه الموجه في المدارس للكشف عن حاجات المعلم وتلبيتها .
- ٤- انشغال الهيئات الفنية المركزية بدراسة التقارير والرد عليها .

وحرصاً من الوزارة على إزالة السلبيات والاستمرار في سياسة التطوير في مجال التوجيه التربوي فقد تم تعديل نظام التوجيه التربوي بحيث يركز على ثلاث أسس هي :

- أ- الاتجاه إلى اللامركزية
- ب- تشجيع التوجيه الذاتي
- ج- إعطاء المدارس مزيد من المشاركة في التوجيه .

ولذلك تم التعديل مع بداية العام الدراسي ١٣٩٤هـ على النحو التالي :

١- إيقاف جولات الموجهين التربويين في المنطقة والموجهين العاملين في الوزارة .

٢- أصبحت زيارة الموجه للمدرسة تتم بناءً على دعوة منها ، أو رغبة المنطقة أو الوزارة للتعرف على الوضع التربوي أو التعليمي فيها .

٣- قيام مدير المدرسة بتوجيه المعلم وتقويم العاملين في المدرسة .

٤- إقامة حلقات دراسية في مختلف المواد الدراسية تعويضاً عن الجولات

يشارك فيها معلمو المواد مع أفراد من الهيئة الفنية في المنطقة أو الوزارة .

المرحلة الرابعة : من ١٣٩٦ - ١٤٠٠هـ

في هذه المرحلة صدر قرار معالي الوزير رقم ٢٦/٣٣٠ في ١٠/٩/١٣٩٦هـ

لتنظيم عملية التوجيه التربوي واتخذ بموجبه إجراءات منها :-

- تصنيف المناطق التعليمية إلى أربع فئات طبقاً لكثافة مدارسها وعدد المعلمين بها لكي تزود بما يلزمها من الموجهين .

- حددت الصفات والخصائص الشخصية الواجب توفرها في الموجه التربوي بالإضافة إلى تحديد الأسس التي بموجبها يختار الموجه التربوي .

وفي عام ١٣٩٨هـ صدرت معلومات تؤكد على استمرار زيارة الموجهين التربويين في الوزارة والمناطق التعليمية للمدارس للاطمئنان على سير الدراسة واكتمال المعلمين والإداريين ومدى تطبيق الأنظمة التربوية والتعليمات واللوائح وأكدت التعليمات على وضع خطط للتوجيه تشمل جميع المدارس بالمناطق التعليمية.

وبالرغم من أن دليل المشرف التربوي الذي أصدرته الإدارة العامة للإشراف التربوي عام ١٤١٩هـ قد جعل المرحلة الخامسة لتطوير الإشراف التربوي تمتد من ١٤٠١هـ إلا أن (الزاحمي ، ١٤٢١هـ) يرى فصل هذه المرحلة إلى مرحلتين لأهمية الأحداث في كل مرحلة بحيث تكون :

المرحلة الخامسة : (١٤٠٦ - ١٤١٦هـ)

في هذه المرحلة صدر قرار معالي وزير التربية والتعليم رقم ٤٨/١٦٧٤ في

١٠/٦/١٤٠١هـ يقضي بما يلي :

١- إنشاء إدارة عامة جديدة بجهاز الوزارة تسمى " الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب " وتكون تحت إشراف الوكيل المساعد لشؤون المعلمين.

٢- نقل الموجهين التربويين القائمين على رأس العمل في قطاعات التعليم المختلفة في جهاز الوزارة إلى تلك الإدارة الجديدة .

٣- نقل اختصاصات وصلاحيات إدارات التدريب التربوي إلى الإدارة العامة الجديدة .

المرحلة السادسة : " الإشراف التربوي " من ١٤١٦هـ وحتى وقتنا الحاضر

في عام ١٤١٦هـ صدر قرار معالي الوزير رقم ١٤٩٤/٣٤/٣/٤ في ١٤١٦/٩/٢٢هـ باعتماد مسمى " الإشراف التربوي " ومسمى " المشرف التربوي " بدلاً من الموجه التربوي وتم تحديد آلية الإشراف التربوي في ثوبه الجديد في النقاط التالي :

١- تغيير المسمى يحمل إحياءاً بأن التعامل بين المشرفين والعاملين في الميدان تعامل تعاوني تكاملي ويقوم على التشاور وتبادل الرأي لصياغة الرأي التربوي وفقاً للمواقف والمتغيرات المؤثرة فيها .

٢- إعطاء المعلم ومدير المدرسة والطالب دوراً رئيسياً في تقويم المواقف التربوية .

٣- حفز المشرفين والعاملين في الميدان على زيادة الاطلاع ، والانتهاز إلى الأساليب العلمية في تقويم المواقف التربوية ، وتحديد جوانب تأثيرها وتأثرها.

٤- توسيع دائرة الإشراف ليشمل جميع الجوانب العملية التربوية (المنهج - المقررات - المعلم - الطالب - البيئة المدرسية الخ) .

٥- توسيع دائرة التعامل الأفقي بين العاملين في الميدان التربوي من مشرفين ومعلمين ، ومديري مدارس .

٦- ربط الإشراف التربوي بدوائر الإشراف الأخرى (توجيه الطلاب وإرشادهم ، النشاط المدرسي ، التعليم الأهلي ، المناهج) .

٧- تنوع أساليب الإشراف بحيث لا تقتصر على الزيارة الصفية بل تشمل اللقاءات ، والقراءات ، الموجهة ، والندوات ، والدروس النموذجية، والمشاعل التربوية الخ .

٨- التأكيد على توفير الكفايات المهنية لكافة المعلمين وخصوصاً المشرفين التربويين .

٩- تبني أساليب حديثة في الاتصال المعلوماتي ، وتفعيل دور المعلومة في صياغة الرأي والقرار، والبعد عن الرأي المبني على الخبرة المجردة فقط

١٠- زيادة فرص التواصل بين العاملين في الميدان الأجهزة التخطيطية المتماثلة في إدارات التعليم ، وجهاز الوزارة .

وفي هذه المرحلة يلاحظ أن الإدارة العامة للإشراف التربوي تؤدي دورها بوصفها الجهة المسؤولة عن الإشراف التربوي ، و تقوم بجهود جبارة في تطوير الإشراف التربوي وتحسين خدماته في مختلف الشعب تتبعها وهي :-

١- التربية الإسلامية ٢- اللغة العربية ٣- الاجتماعيات ٤- العلوم

٥- الرياضيات ٦- اللغة الإنجليزية ٧- التربية الفنية ٨- التربية الرياضية

٩- الإدارة المدرسية ١٠- العلوم الإدارية والحاسب الآلي ١١- شعبة القضايا

١٢- المكتبات المدرسية ١٣- الصفوف الأولية ١٤- التربية الوطنية

ويلاحظ من خلال العرض السابق لمراحل تطور الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية تأثره بعدة عوامل كان لها دور في تطويره وهي كما أوردها (الراشد ١٩٩١م) كالآتي :-

١- تأثير تطور الإشراف التربوي بالعديد من العوامل التي كان لها دوراً بارزاً في دفع حركة التطور مثل النمو في عدد المدارس والمعلمين والطلاب ، وإيفاد البعثات للخارج ، والاستعانة ببعض الخبرات في الإشراف التربوي ، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات التربوية، والاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث ، وزيادة التعاون التربوي لدول الخليج.

٢- إن نظام الإشراف التربوي في مختلف المراحل اعتمد غالباً على التغذية الراجعة ، حيث أن التطبيق في كل مرحلة تظهر له سلبيات إلى جانب إيجابيات كشفتها الممارسة ، ومن هنا يلاحظ في حركة تطوره محاولات للتخلص من السلبيات وعدم إثراء الإيجابيات .

٣- أن الصورة الراهنة للإشراف التربوي على الرغم من استفادتها من الإيجابيات والسلبيات إلا أنه مع تطور حركة الفكر التربوي العالمي فإنه لا ينبغي للفكر التربوي السعودي أن ينعزل عن تيارات هذا الفكر . ولذلك يجب الاستفادة من الأبحاث والدراسات التربوية سواء على المستوى المحلي ، أو المستوى العالمي ، وأخذ منها ما يتفق مع قيمنا ومعتقداتنا ، ولذلك كانت هذه الدراسة ، إدراكاً من الباحث بأن التطور لا يمكن أن يتم إلا بمواكبة المستجدات على الساحة التربوية .

ج- أهمية الإشراف التربوي :

إن ما يميز هذا العصر هو التسارع الشديد في تطور العلوم والمعارف ، حيث أصبحت التربية والتعليم هي السبيل الأمثل لأي أمة من الأمم للحاق بركب التقدم ولم يعد النمو الاقتصادي أو الزيادة السكانية أو كبر المساحة

الجغرافية هي السبيل التي بمقتضاها يتم تصنيف الأمم وإنما العلم والتربية

بالمعلم والتربية خرجت من دائرة التخلف بلدان عديدة ، وبالمعلم واصل مستوى المعيشة تقدمه بمعدلات متباينة من بلد لآخر .

ولذلك أصبح من الضروري لجميع بلدان الدنيا أن تولي التربية والتعليم اهتماما عظيما ، وذلك من خلال التركيز على أدوات التطور لها .

وحيث أن الإشراف التربوي يعتبر من أهم أدوات تطور التربية والتعليم فقد أكد (بنجر ، ١٤١٧هـ) " أن التطور الهائل في المعرفة والتربية والتعليم على وجه الخصوص وكذلك تعقد وصعوبة مشكلات التدريس جعل المعلم لا يستطيع أن يؤدي عمله بمفرده ، وأصبح أحوج ما يكون إلى برنامج للإشراف التربوي يكون معينا له " ص ١٩ ، لذلك لا بد من الاهتمام به وتطويره حتى يحقق الغرض منه ، ويمكن إيجاز أهمية الإشراف التربوي حسب ما ورد (بدليل المشرف التربوي ١٤١٩هـ) كما يلي :-

٢- التربية لم تعد محاولات عشوائية أو أعمالا ارتجالية ولكنها عملية منظمة لها مدارسها الفكرية المتعددة ولذلك لا بد من وجود من يشرف عليها وينظم إجراءاتها .

٣- الإنسان بطبيعته يحتاج إلى المساعدة والتعاون مع الآخرين ومن هنا تتبع الحاجة إلى المشرف التربوي للمشاركة والمساعدة في إتمام العمل على الوجه المطلوب .

٤- التحاق عدد من غير المؤهلين تربويا بمهنة التدريس يتطلب وجود مخطط ومدرّب ومشرف للمساعدة .

٥- الحاجة الماسة للمعلم المبتدئ إلى المساعدة ، والتوجيه ، والتحفيز للمهنة الجديدة .

٦- اصطدام العديد من المعلمين القدامى بالواقع الجديد الذي قد يختلف عما تعلموه في السابق ولذلك لابد من وجود من يساعدهم ويبصرهم بالواقع الجديد وبالطرق المختلفة للتعامل معه .

ومن جانب آخر نلاحظ في السنوات الأخيرة بروز الاهتمام غير العادي بمسألة التقويم باعتباره وسيلة مهمة من وسائل الكشف عن الواقع التربوي وتطويره ولا يمكن تطوير الواقع التربوي إلا من خلال تطوير عناصر العملية التعليمية والتربوية وفي مقدمتها المعلم ولذلك لابد أن يكون مقوم المعلم متفاعلا مع العملية التعليمية والتربوية حتى يكون التقويم دقيقا وموضوعيا ولذلك اتجهت الأنظار للقيام بهذه المهمة إلى الإشراف التربوي والمشرف التربوي ولذلك يعنى الإشراف التربوي بتقويم العملية التعليمية والتربوية بكافة عناصرها ولا يقف عند هذا الحد بل ومطور لها من اجل تحسين العملية التعليمية والتربوية وقد أكد مكتب التربية العربي لدول الخليج في دراسته "أن المشرفين التربويين يتحملون مسؤوليات أساسية في التطوير "

لذلك نستطيع القول أن أي نظام تعليمي يريد التطوير والتحديث لا غنى له عن الإشراف التربوي .

د- أهداف الإشراف التربوي :

أشار العديد من الباحثين في الإشراف التربوي إلى أن للإشراف التربوي أهدافا عامة أساسية وأخرى خاصة أساسية ويتفق أكثر الباحثين مثل (البابطين ١٤١٥هـ) ، والدويك وآخرون (د.ت) إلى أن الهدف العام للإشراف التربوي هو " تحسين عملية التعليم والتعلم " .

وقد أشار (مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ١٤٠٦هـ) في دراسته الميدانية لواقع الإشراف التربوي في أقطار الخليج العربي إلى أن أهداف الإشراف التربوي هي :

١- مساعدة المعلم على إدراك أهداف التربية ودور المدرسة في تحقيقها .

- ٢- مساعدة المعلم على اتباع الطرق المناسبة في التدريس .
- ٣- تشجيع المعلم على الإبداع والابتكار في مجال عمله .
- ٤- تمكين المعلم من النمو الذاتي المستمر في العمل التربوي .
- ٥- تطوير العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي .
- ٦- المساهمة في تقويم المناهج وتطويرها . (ص ٦٤) .

كذلك ذكر (الأفندي ١٤٠١هـ) عددا من أهداف الإشراف التربوي أغلبها تتفق مع

الأهداف السابقة وإن اختلفت في الصياغة أما الجديد في ذلك فهو :

- أولا - يهدف الإشراف التربوي إلى جعل المجتمع يدرك ما تواجهه المدرسة من صعوبات ويسهم في اقتراح الحلول المناسبة لها .
- ثانياً - حماية المدرسين من أن يطلب منهم الناس أداء ما فوق طاقتهم من الجهد والوقت وحمايتهم من التعرض للنقد الظالم (ص ١٣ - ٢٤).

أما (شعلان وآخرون ١٩٧٩م) فقد حددوا سبعة أهداف للإشراف التربوي جميعها

تتفق مع الأهداف السابقة عدا الآتي :

- ١- العمل على تنسيق البرامج التعليمية لتحسين العملية التربوية.
- ٢- مساعدة المدرس على تقويم أعمال تلاميذه .(ص ٦٠)
- ٣- أما (سمعان وآخرون ، ١٩٧٥م) فقد أشاروا إلى أربعة أهداف للإشراف التربوي الجديد منها :

٤- تقويم عمل المؤسسات التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مدير المدرسة ومعلميها .

٥- العمل على حسن توجيه الإمكانيات البشرية والمادية وحسن استخدامها . (ص ١٨٥) .

٦- أما دليل المشرف التربوي بالمملكة العربية السعودية (١٤١٩) فقد حدد اثنا عشر هدفا للإشراف التربوي تتفق معظمها مع الأهداف السابقة ويمكن أن تضيف على ما سبق الآتي :

١- التعاون والتنسيق مع الجهات المختصة للعمل في برامج الأبحاث التربوية والتخطيط والتنفيذ لتطوير برامج التعليم والتدريس ، والكتب والمناهج .

٢- العمل على بناء جسور اتصال متينة بين العاملين في حقل التربية والتعليم تساعد على نقل الخبرات والتجارب الناجحة في ظل رابطة من العلاقات الإنسانية .

٣- العمل على ترسيخ القيم والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التعليمية في الميدان .

٤- إدارة توجيه عمليات التغيير في التربية الرسمية ومتابعة انتظامها للعمل على تأصيلها في الحياة المدرسية.(ص.٤٠)

٥- ويرى الباحث أن هذه الأهداف شاملة يجب على كل مشرف تربوي أن يلم بها ويسعى جاهدا لتحقيقها وفق خطة منظمة .

٥- الأساليب الإشرافية:

يعتمد الإشراف التربوي على مجموعة من الأساليب الإشرافية ، وهي متباينة تبعا لتباين المعلمين في خصائصهم وحاجاتهم ، ولكل أسلوب من هذه الأساليب أهدافه وإجراءاته الخاصة به وقد أوردت (أزابيل وزميلها ، ١٩٩٣م) أن للمعلمين حاجات تختلف باختلاف مراحل تطوره المهني ، وقد أسمى المرحلة الأولى مرحلة البقاء ويحتاج المعلم إلى الفهم والطمأننة والتشجيع ، ولذا فإن تعليمه مهارات الوقوف على مسببات السلوك واكتسابه بصيرة فيها سوف يكون ذا فائدة في هذه المرحلة . ثم بعد ذلك تبدأ مرحلة ما يسمى بفترة الإدماج وفيما يكون المعلم مستعدا للتركيز على طلابه وعلى تعليمهم بشكل فردي ، وفي هذه المرحلة ينصح بالاستفادة من

خبرات الاختصاصيين في المدرسة ، والعمل على إيجاد فرص لتعاون المعلمين في نشاطات مختلفة .

وبعد مرور ثلاث أو أربع سنوات فقد يصل المعلمون إلى مرحلة ثالثة تسمى مرحلة التجديد وهي مرحلة يكون المعلمون فيها على وشك الوقوع في روتين ممل وهنا يحتاج المعلمون إلى الاستئارة عن طريق الاجتماعات المهنية والزيارات الصفية ومراكز المعلمين ... والتعرض لطرق جديدة وأخيراً ولربما بعد خمس سنوات من التدريس يصل معظم المعلمين إلى المرحلة النهائية من التطور المهني وهي مرحلة النضج وفي هذه المرحلة تعمل الدراسات العليا والبرامج الموصلة إلى درجة جامعية والأدبيات المهنية المختصة والندوات والمؤتمرات العلمية كمصادر يمكن استخدامها في تنميتهم وتطورهم المهني .ص ٢٢.

ومن هنا يتضح أهمية اعتماد الإشراف التربوي على العديد من الأساليب الإشرافية المختلفة وهو في ممارسته أو استخدامه لهذه الأساليب لا يركز على المعلم كفرد فحسب ولكن كما قال (الخطيب وآخرون ، ١٩٨٧م) " يركز أيضا على التلاميذ فيتعرف على مستوى تحصيلهم ، وتقدمهم ، ويطلع على أعمالهم التحريرية إلى جانب مناقشته الشفهية لهم ، ويمتد اهتمامه ليشمل المدى الواسع العريض للعملية التربوية برمتها " ص ٢٢١.

كذلك يجب عدم إغفال التطور العملي في العصر الحديث وهو من العوامل التي تجعل الإشراف التربوي يستخدم أساليب مختلفة ومتنوعة وهذا ما أكدته (سنقر ١٩٨٠م) بقولها " وقد تنوعت أساليب التوجيه (الإشراف) في العصر الحديث مع تطور مفاهيم التربية ، وانتشار الأفكار الديمقراطية والتأكيد على قيمة الإنسان وقدرته فلم تعد تقتصر على أسلوب واحد بل أصبحت متنوعة ... وتهدف جميعها إلى جعل التوجيه التربوي عملية فنية تعاونية " ص ٨١ .

ولكن على المشرف التربوي أن يختار الأسلوب الإشرافي المناسب لكل معلم حسب مقتضيات الحال ومع الأخذ في الاعتبار المقومات الأساسية التي حددها (البزاز ١٩٧٠م) وهي :

- ١- ملاءمة الأسلوب الإشرافي للموقف التعليمي ومدى تحقيقه للهدف .
- ٢- ملاءمة الأسلوب الإشرافي لخبرات المعلمين وقدراتهم .
- ٣- مرونة الأسلوب الإشرافي بحيث يراعي الظروف المحيطة والإمكانات المتوفرة .

- ٤- ملاءمة الأسلوب الإشرافي للمشكلات التي تهم المعلمين .
 - ٥- تعاون المشرفين والمعلمين في تخطيط الأسلوب الإشرافي وتقويمه .
- ويمكن أن تكون الأساليب الإشرافية جماعية أو فردية ، مباشرة أو غير مباشرة إلا أنه يمكن إجمال الأساليب الإشرافية التي حددها (دليل المشرف التربوي بالمملكة العربية السعودية ١٤١٩هـ) في الآتي :

١- زيارة المدرسة :

هي إحدى الأساليب المستخدمة للإشراف التربوي على المدارس وتعرف مشكلاتها واحتياجاتها وأنشطتها وواقعها التربوي والاجتماعي .

٢- الزيارة الصفية للمعلم :

ويقصد بها زيارة المشرف التربوي للمعلم في قاعة الصف بهدف رصد النشاطات التعليمية وملاحظة التفاعل الصفّي وتقويم أداء المعلم والوقوف على أثره في تلاميذه وتنقسم إلى ثلاثة أنواع :

أ- الزيارة المفاجئة ب- الزيارة المرسومة ج- الزيارة المطلوبة

٣- اللقاء الفردي :

وهو عبارة عن كل ما يدور من مناقشات أو مشاورات بين المشرف التربوي والمعلم حول بعض القضايا التربوية ، أو أساليب التعليم ومشكلاته ، أو ملحوظات تتصل بكفايات المعلم العلمية أو المهنية .

٤- النشر التوجيهية:

وهي وسيلة اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين ، يستطيع المشرف من خلالها أن ينقل إلى المعلمين بعض خبراته ومقترحاته ومشاهداته بقدر معقول من الجهد والوقت .

٥- القراءة الموجهة:

وهي أسلوب إشرافي هام يهدف إلى تنمية كفايات المعلمين أثناء الخدمة من خلال إثارة اهتمامهم بالقراءات الخارجية ، وتبادل الكتب واقتنائها ، وتوجيههم إليها توجيهها منظما مدروسا .

٦- الندوات التربوية :

هي عبارة عن عرض عدد من القادة التربويين لقضية تربوية أو موضوع محدد وفتح المجال بعد ذلك للمناقشة في القضية أو الموضوع .

٧- اجتماعات المعلمين :

هي لقاءات تربوية بمعلمي مادة دراسية ، أو صف معين ، أو مجموعة من المعلمين في تخصصات مختلفة ، لتحقيق التكامل بين جهودهم ، وتجميع الأفكار في مواجهة المشكلات التربوية . وهي تنقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

أ- اجتماعات فردية . ب- اجتماعات تضم فئة واحدة . ج- اجتماعات عامة .

٨- الدروس التطبيقية :

هو أسلوب علمي حيث يقوم المشرف التربوي ، أو معلم ذو خبرة بتطبيق أساليب تربوية جديدة ، أو شرح أساليب فنية ، أو استخدام وسائل تعليمية حديثة ، أو توضيح فكرة أو طريقة يرغب المشرف التربوي إقناع المعلمين بفاعليتها، وأهمية تجربتها ومن ثم استخدامها .

٩- الزيارات المتبادلة بين المعلمين :

هي أسلوب إشرافي يجري في مواقف طبيعية غير مصطنعة ، ويتم فيها زيارة معلم أو أكثر لزميل لهم داخل الصف وقد تتم الزيارة المتبادلة بين معلمي المدرسة

الواحدة أو مدرستين متجاورتين وكذلك بين معلمي مادة واحدة أو مواد مختلفة ،
وذلك تحت إشراف مدير المدرسة أو المشرف التربوي .

١٠- المشغل التربوي :

هو نشاط تعاوني عملي يقوم به مجموعة من المعلمين تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية واسعة بهدف دراسة مشكلة تربوية مهمة أو إنجاز نموذج تربوي محدد .

١١- الدورات التدريبية :

وهو برنامج مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والتربوية والأكاديمية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد طاقات المعلمين الإنتاجية .

و- واجبات المشرف التربوي تجاه هذه الأساليب :

لم يعد الإشراف التربوي في تعريفه الحديث يقتصر على أسلوب واحد لتطوير العملية التعليمية والتربوية ، و متابعتها متابعة دقيقة ، بل أصبح للإشراف أساليب متعددة تتوافق مع تعريفه ، وأنماطه ، ومجالاته ، وهذا يدعو إلى زيادة الواجبات المنوطة به ، بل أصبح الأمر يدعو إلى القول بأن الإشراف التربوي يجب أن يمارس بجوانب مهنية مهارية مختلفة عن ذي قبل مساهمة للتطور السريع في هذا المجال ولذلك يمكن إيراد بعضاً من تلك الواجبات التي يجب أن يقوم بها المشرف التربوي ومنها :

١- أن يحرص أشد الحرص على تزويد نفسه بكل جديد في تخصصه ، فيكون دائم الاطلاع على ما يصدر من كتب وبحوث ونشرات .

وهنا في هذا الجانب لي وقفة ، حيث من الأهمية القصوى الإشارة إلى أحد البحوث في هذا المجال والتي تخص المشرفين التربويين ومدى استفادتهم من البحوث التي تخص المشرفين في الجامعات حيث توصلت الدراسة إلى أن

درجة استفادة أغلب المشرفين التربويين من البحوث في هذا المجال ضعيفة لعدة أسباب (الزاحمي ، ١٤٢١هـ) .

٢- أن يتعرف على معلمي المادة ، وأن يلم بظروفهم ومسؤولياتهم ومشكلاتهم .

٣- أن يستعمل أسلوب التشجيع وحفز الهمم والتتويه بالمحاسن .

٤- أن لا يفرض على المعلمين رأياً معيناً ، وإنما يترك لهم حرية التجريب .

٥- أن يكون عادلاً منصفاً في معاملاته وفي تقويمه للمعلمين حتى يكون دائماً أهلاً للثقة .

٦- أن يكون نصيراً ومعيناً للمعلمين في الحصول على ما يستحقونه من مثوبة أو ترقية ، وأن يشيد بالمتأخرين منهم في كل مجال .

٧- أن يدرك أن أي برنامج للتوجيه لا يمكن أن يحقق الثمرة المرجوة منه إلا إذا كان تخطيطه أصلاً يبور حول حاجات ومشكلات الطلاب .

٨- أن يكون مستعداً دائماً أثناء مروره على المدارس في جولات التوجيه بوسائل تعليمية مختلفة .

٩- أن يعقد اجتماعات المعلمين على شكل مجموعات كبيرة ، وفق تخطيط منظم قبيل العام الدراسي .

١٠- أن يكون حريصاً أثناء جولاته على الاستفادة من جهود المتميزين في الميدان لإثراء معلوماته ، وكذا الحفاظ على الجوانب الأدبية بإعطاء كل ذي حق حقه في الجهود والأفكار الجديدة والجادة التي تخدم العملية التعليمية والتربوية والإشادة بهم في سجلات الزيارة وأميناً في نقل الخبرات ذات الفائدة .

بي - شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي

رغبة من وزارة المعارف في المملكة العربية السعودية في إيجاد صيغة موحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين ، وحرصاً على الارتقاء بمستوى الإشراف

التربوي ، أصدرت الوزارة الشروط والضوابط التي يتم بموجبها اختيار وتكليف المشرفين التربويين في تعميمها رقم ٣٢/٨/٦/١٠٣٠/٣١/١٢/٢٧ بتاريخ ١٢/٢٧/١٤١٧هـ والذي ورد فيه ما يلي :

الشروط الواجب توفرها في المرشح للعمل مشرفاً تربوياً

- ١- أن يكون حاصلًا على الشهادة الجامعية في المادة التي سيتولى الإشراف عليها مع خدمة تربوية لا تقل عن أربع سنوات في تدريس المادة أو في إدارة المدرسة لمن يرشح مشرفاً للإدارة المدرسية أثبت خلالها نجاحاً ملحوظاً واستعداداً ورغبة في العمل في الإشراف التربوي ، وأن يكون على رأس العمل في مجال التخصص أثناء الترشيح .
- ٢- ألا تقل درجته في الأداء الوظيفي فنياً ومسلكياً عن ٩٠% من الدرجة النهائية خلال السنوات الأربع الماضية .
- ٣- ألا يكون قد صدر بحقه ما يدل على تقصيره في عمله أو على ما يشوب سلوكه ، وألا يكون طرفاً في قضية قائمة .
- ٤- أن تتوفر في المرشح الخصائص التالية :
 - أ- التحلي بالأخلاق الإسلامية وأن يكون قدوة حسنة .
 - ب- قوة الشخصية والقدرة على الحوار والمناقشة .
 - ج- التمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن تعامله مع زملائه من المعلمين والتعاون مع الهيئات الإدارية والاجتماعية ذات العلاقة بالعملية التربوية) .
 - د- الثقافة وسعة الإطلاع .
 - هـ - القدرة على اتخاذ القرارات التربوية البناءة .
 - و- سلامة الصحة البدنية .
 - ز- المظهر المناسب .

ز- أسس المفاضلة بين المرشحين للإشراف التربوي :

- ١- المؤهل العلمي ، بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه، ويراعى في هذين الأخيرين أن يكونا في نفس التخصص في البكالوريوس ، أو في التربية .
- ٢- التقدير في البكالوريوس .
- ٣- الإنتاج العلمي والمهني (البحوث والدراسات في مجال التخصص المتقدم له أو في المجالات التربوية) .
- ٤- الدورات التدريبية .
- ٥- سنوات الخدمة في التعليم .
- ٦- المقابلة الشخصية (ويخصص لها ٢٥% من المجموع العام لدرجات المفاضلة) .
- ٧- الاختبار التحريري في المادة العلمية ، وفي مواضيع تربوية .

ثالثاً: الدراسات السابقة

هناك العديد من البحوث والدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني بشكل خاص ، حيث قد بدأ الاهتمام بدراسة هذا الموضوع منذ ما يزيد على قرن من الزمان ، مع ظهور الدراسات التي أجراها (فونت) في معمله بألمانيا الغربية سنة ١٨٧٩م ، ولعل السبب في كثرة البحوث والدراسات يكمن في قناعة المشتغلين في هذا المجال بأهمية وخطورة متغير التوافق على سلوك الفرد في كافة مظاهره وعلى العمل بشكل خاص ، وكذلك فإن تناول الجزئي لعلاقة التوافق بغيره من المتغيرات قد أسهم في تعدد هذه الدراسات ، وبالرغم من ذلك فإن مجتمع الدراسة المتمثل في عينة البحث (المشرفون التربويون في محافظتي القنفذة وجدة التعليميتين) لم تخضع لمثل هذه الدراسة ، وعليه فإن عرض البعض من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع عربياً وأجنبياً يهدف أساساً إلى تحديد الملامح العامة لهذه الدراسات وأهم ما أسفرت عنه من نتائج .

دراسة (أبو النيل ١٩٧٤م) عن علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهني في الصناعة وقد بلغ حجم العينة (٢٥٥) من بين العاملين بشركة النصر للسيارات وشركة الحديد والصلب ، وقد كان يدور هدف الدراسة إلى الكشف عن العوامل المختلفة في التوافق المهني والتي تقترن وتكون لها علاقة بالاضطراب السيكوسوماتي ، ونظراً لأن متغيرات التوافق المهني التي أختارها هي ، الاستعدادات والقدرات الخاصة ، والسمات والنواحي الانفعالية، والعلاقات الاجتماعية ، فقد استخدم الباحث مجموعة من الأدوات وهي :

وسائل قياس الإستعدادات والقدرات الخاصة _ السمات والنواحي الانفعالية _ العلاقات الاجتماعية _ الروح المعنوية ، وقد توصل إلى النتائج التالية :

١- بالنسبة للاستعدادات والقدرات الخاصة : فقد أتضح من الاتجاه العام للمتوسطات أن أداء المجموعة التجريبية (لديهم اضطرابات سيكوسوماتية) يتجه لأن يكون أقل أداء من المجموعة الضابطة (الأسوياء) إلا أن هذا

الاتجاه يرتفع ارتفاعاً دالاً لصالح المجموعة الضابطة في بعض النواحي
كالمجتمع الميكانيكي والفهم العام وسرعة الإدراك .

٢- بالنسبة للسمات والعوامل الانفعالية : تبين أن جميع المقاييس الفرعية
(قائمة كور نل) تميز تمييزاً دالاً عند مستوى ٠,٠١ بين المجموعتين
التجريبية والضابطة مما يشير إلى أن النواحي العصابية السيكوسوماتية
التي تقيسها المقاييس الفرعية للاختبار هي الأميز لهؤلاء المرضى وأن
هذه العوامل تلعب دوراً كبيراً في سوء توافقهم المهني .

٣- بالنسبة للروح المعنوية : تبين أن الاتجاه العام للمتوسطات يشير إلى أن
الروح المعنوية عموماً لدى المرضى منخفضة عنها لدى الأسوياء ، ولكن
لا يوجد بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) فرق دال فيها مثل
متغيرات (مزايا العاملين والود والتعاون بين العاملين وعلاقة العمال
بالمشرف) .

٤- بالنسبة للعلاقات الاجتماعية : تبين عدم وجود فروق دالة بين المجموعتين
(التجريبية والضابطة) في مواقف العلاقات الداخلية والخارجية ، وكذلك
توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين المجموعتين في القيادة والدرجة
الكلية للاختبار .

دراسة (ميفلين Mifflin : ١٩٧٦م) عن التوافق المهني والرضا المهني لدى
مديري المدارس الابتدائية والثانوية بولاية أنديانا الأمريكية، وهدفت الدراسة إلى
التعرف على مستوى التوافق والرضا المهني لدى أفراد العينة التي اشتملت على (
٢٥٠مدير ابتدائي) و (٢٥٠مدير ثانوي) بولاية أنديانا .

أثبتت النتائج أن أفراد العينة عامة متوافقين وراضين عن عملهم مع وجود فروق
دالة في التوافق والرضا المهني بين مديري الابتدائي والثانوي (حيث كان
مديرو الثانوية أكثر رضا عن عملهم) .

كذلك وجدت فروق في مستوى التوافق الرضا المهني بين المديرين تبعاً للريف والحضر (لصالح مديري الحضر) . ولم يتضح من نتائج هذه الدراسة العوامل المؤدية للمستوى الأكثر أو الأقل توافقاً ورضاً مهنيًا .

دراسة (عبد المعطي ١٩٨١) التي كان هدفها دراسة التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وبناء مقياس التوافق المهني للمعلمين وقد اشتملت عينة الدراسة على (٣٩٢) معلماً ومعلمة في جمهورية مصر . وأسفرت الدراسة عن نتائج منها:

- ١- عدم وجود فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية .
- ٢- عدم وجود فروق معنوية في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات باختلاف المؤهل الدراسي
- ٣- لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات بالمدينة ونظائرهم بالقرية في التوافق المهني .

٤- وقد تبين وجود فروق معنوية بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة .

دراسة (Deloney and Schroeder . 1982) بعنوان العلاقة بين التقرير الصحي والقلق والرضا عن العمل ونوبات العمل .

العينة والأدوات : شملت عينة الدراسة ٦٢٨٠ من فنيي الإلكترونيات وخبراء في البيئة ومهندسين ، وطبقت المقاييس التالية : (مقياس الرضا عن العمل - مقياس القلق - مقياس صعوبة العمل - مقياس التقرير الصحي الذي يكتبه الشخص عن نفسه .) وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

- ١- تتراوح نسبة الأفراد الراضين عن العمل والمسجلين بالصحة الممتازة أو الجيدة بين ٩٣.٠٣% - ٨٩.٥% وهذه النسبة أكبر من نسبة الذين لا يشعرون بالرضا عن العمل والذين تتراوح نسبتهم بين ٨٠.٨% - ٧٣.٧% .

٢- فالأفراد الذين يعملون في نظام النوبات الثابتة سجلوا في الصحة الممتازة والجيدة نسبة ٥١,٢ % أما في النوبات المتغيرة كانت نسبتهم ٥٥,٤ % وعلى هذا فهناك نسبة مئوية أعلى لصالح الذين يعملون في نوبات متغيرة .

٣- وجود علاقة بين الصحة وكل من حالة القلق وسمة القلق .

٤- كما كشفت الدراسة عن أن حالة القلق وسمة القلق تتبئان بالصحة العامة . وعلى أي حال فإن هذه الدراسة لا تفرق بين ما إذا كانت حالة الصحة ترجع إلى القلق أو أن القلق يرجع إلى حالة الصحة العامة .

دراسة (العنزي ١٩٨٦ م) أجريت الدراسة في الكويت عن (علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية) .

حيث كانت عينة الدراسة (٣٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مختلف المناطق التعليمية من كل ضاحية واستخدم الباحث استفتاء التوافق المهني ويتكون من أربعين سؤالاً وكذلك مقياس القلق الصريح الذي يتكون من خمسين سؤالاً وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

١- توجد فروق جوهرية دالة عند مستوى (٠,٠١) بين درجات المستويات الثلاثة للقلق والتوافق المهني والمرحلة .

٢- أظهرت الدراسة وجود علاقة سالبة بين القلق والتوافق المهني ، وهي ذات دالة عند مستوى (٠,٠١) .

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين القلق والتوافق المهني حسب متغير الجنس .

٤- توجد فروق ذات دالة عند مستوى (٠,٠٥) بين القلق والتوافق المهني حسب مستوى الخدمة من (٢- ٥) من (٦ - ٩) سنوات .

٥- عدم وجود فروق دالة بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٠ - ١٣) سنة .

٦- توجد علاقة ارتباطيه - دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٤ سنة - فأكثر) .

٧- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين مستويات القلق والتوافق المهني للفئة العمرية من (٢٠ سنة - ٢٣ سنة) ، (٢٤ سنة - ٢٧ سنة) .

٨- عدم وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين مستويات القلق والتوافق المهني للفئة العمرية من (٢٧ سنة - ٣١ سنة) ، (٢٣ سنة - فأكثر) .

دراسة (سلطان ١٤١٨هـ) التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض . حيث كان هدف الدراسة التعرف إلى أي حد يشعر المرشدين الطلابيين بالتوافق المهني ، وهل لبعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين أثر على هذا التوافق ، وقد حدد الباحث عدد من المتغيرات ومنها (السن - مدة العمل في الإرشاد - سابقة العمل في التعليم - المرحلة التعليمية التي بها المرشد الطلابي - عدد الطلاب المكلف بإرشادهم - المؤهل الدراسي الذي يحمله المرشد - والتدريب -) وقد عمد الباحث نفسه على بناء استبانة للقيام بهذه الدراسة وأجرى لها دراسة صدق وكان من نتائج هذه الدراسة :

١- العلاقة بين الرضا لدى المرشد ومدة الخبرة غير دالة ما عدا أحد الأبعاد الذي تشير عباراته إلى توفر الإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي .

٢- لم يتضح وجود دلالة في الرضا بين المرشدين من أصحاب المؤهلات .

٣- لا توجد علاقة بين الرضا والعمر لدى المرشدين .

٤- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين مستويات الرضا لدى المرشدين بحسب المرحلة التعليمية التي يعمل بها المرشد الطلابي .

دراسة (شهوري ١٤٢٠) العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض . وقد هدفت الدراسة إلى دراسة هذه العلاقة والفروق في التوافق المهني بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص تبعا للمتغيرات التالية (الراتب - العلاقة مع الزملاء - التكيف مع بيئة العمل - الحراك المهني - ساعات الدوام - الإجازات - مواعيد العمل - والإدارة والإشراف .) ، وقد كانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة التوافق المهني وسمات الشخصية من إعداد الباحث نفسه تحقق من صدقها وثباتها بطرق متعددة . وكان من نتائج الدراسة مايلي :

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسمات الشخصية التالية (الاتزان الانفعالي - المسؤولية - الدافعية للإنجاز -) لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص .
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للتوافق المهني بين موظفي القطاعين العام والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي .
- ٣- هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائية منها (الراتب - العلاقة مع الزملاء - الإجازات .)

التعليق على الدراسات السابقة

بالرغم من أن الدراسات السابقة تناولت عدداً من العناصر الهامة في عملية التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات ، إلا أنها لم تكن شاملة ، ويرجع ذلك إلى قلة البحوث العربية التي تناولت هذا الجانب على حسب علم الباحث . عليه فإن ما ورد من هذه الدراسات ركز بعضها على متغير التوافق المهني بمتغيرات مهمة منها دراسة (أبو النيل ١٩٧٢م ، وديلوني و دافي ١٩٨٢م ، عبد الله الشهري ١٤٢٠هـ) حيث أبرزت أهمية هذا المتغير في مجالي الصحة النفسية و السمات الشخصية ومدى الارتباط بين هذين المتغيرين والتوافق المهني للفرد . كذلك أوضحت علاقة التوافق المهني بجهة العمل سواء حكومي أو خاص والتي أبرزت

دور القطاع الحكومي في التأثير الإيجابي على توافق الفرد الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في دور القطاع الخاص وذلك ما أكدته دراسة (الشهري) .

في الميدان التربوي أظهرت الدراسات التي تم استعراضها في هذا المجال وهي دراسة كلا من (مليفين ١٩٧٦م ، وعبد المعطي ١٩٨١م ، والعنزي ١٩٨٦م وسليمان ١٤١٨هـ) والتي أجريت على كل من المديرين والمعلمين والمرشدين الطلابيين فنظراً لاختلاف بيئات العينة من ولاية أنديانا وجمهورية مصر والكويت والمملكة العربية السعودية فإنها اختلفت في بعض النتائج ومنها وجود فروق دالة في التوافق المهني تبعاً للريف والحضر لصالح الحضر في دراسة مليفين بينما لا توجد هذه الفروق تبعاً لهذا المتغير في دراسة عبد المعطي في مصر . بينما لم تتعرض دراسات العنزي و سليمان لهذا المتغير . كذلك لم توضح تلك الدراسات مستوى التوافق المهني لأفراد العينة بصفة عامة فيما عدا دراسة مليفين التي ذكرت بأن أفراد العينة بصفة عامة متوافقين ، بينما اختلفت نتائج دراستي (عبد المعطي والعنزي بالنسبة لمتغير الجنس حيث لا توجد فروق في دراسة عبد المعطي بينما وجدت فروق في دراسة العنزي وقد يرجع ذلك لاختلاف بيئتي الدراسة ، وكذلك اتفقت نتائج دراستي (عبد المعطي والعنزي بالنسبة لمتغير الخبرة حيث أثبتنا وجود فروق لصالح الأكثر خبرة ، فيما اختلفت دراسة (سليمان) عنهما بالنسبة لخبرة المرشد إذ لم توجد فروق تبعاً لهذا المتغير ، ولكن دراسة سليمان أثبتت أنه لا توجد فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل .

ومن ذلك يتضح أن متغير التوافق المهني يختلف في الميدان التربوي تبعاً للموقع الوظيفي فهو يختلف عند المدير ، عنه عند المعلم ، عنه عند المرشد الطلابي وبالتالي فمن الطبيعي أن مجال الإشراف التربوي بحاجة ماسة لمثل هذه الدراسة وبالرغم من ذلك لم توجد مثل هذه الدراسة على حد علم الباحث .

رابعاً : فروض الدراسة

صاغ الباحث فروض دراسته من خلال الإطار النظري ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة للبحوث التي أجريت في مجال التوافق المهني على النحو التالي :

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين .
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية .)
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للعمر .
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري .
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل .
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث .
- ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي .
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي .

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

- . منهج الدراسة
- . مجتمع الدراسة
- . الأدوات المستخدمة في الدراسة
- . الأسلوب الإحصائي

أولاً : منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي باعتباره منهج يهدف إلى التعرف على حقائق عن الظروف القائمة ويستتبط علاقات هامة بين الظواهر الجارية عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج العلمية ، عن طريق استخدام مقاييس علمية مقننة للوصول إلى تفسيرات ونتائج علمية تؤخذ منها النتائج والتوصيات التطبيقية المحققة للفائدة من الدراسات العلمية . (عبيدات وآخرون : ١٩٩٦م) والمنهج الوصفي ينسجم والهدف من هذه الدراسة المتمثل في معرفة العلاقة بين التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وبعض المتغيرات الأخرى في إدارتي تعليم محافظتي جدة و القنفذة ثانياً : مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من المشرفين التربويين بإدارتي تعليم محافظتي جدة و القنفذة في مختلف المجالات (مشرفو الإدارة المدرسية - مشرفو الصفوف الأولية - مشرفو المواد) وكان مجتمع الدراسة على النحو التالي .
جدول رقم (٢) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة على المشرفين التربويين والعاقد منها والمستبعد والمتبقي في إدارتي تعليم جدة و القنفذة

المحافظة	مجال الإشراف	الموزعة	العاقد	المستبعد	المتبقي	النسبة
جدة	مشرف إدارة	٢١	١٧	١	١٦	%٦
	مشرف مادة	١٤١	١١٤	٦	١٠٨	%٤٣
	صفوف أولية	٢٢	١٩	٢	١٧	%٧
القنفذة	مشرف إدارة	٦	٦	١	٥	%٢
	مشرف مادة	٥٦	٥٤	٤	٥٠	%٢٠
	صفوف أولية	٧	٧	٠	٧	%٣
المجموع		٢٥٣	٢١٧	١٢	٢٠٥	%٨١

يتضح من الجدول (٢) أنه تم توزيع (٢٥٣) استبانته ، على المشرفين التربويين ، أعيد منها (٢١٧) استبانته، واستبعد (١٢) استبانته ، والمتبقي بعد الاستبعاد (٢٠٥) استبانته ، وهي تمثل (٨١%) من مجموع عدد المشرفين التربويين في المحافظتين .

جدول رقم (٣) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة

تبعاً للمحافظة

النسبة	العدد	المحافظة
٧٠%	١٤٣	جدة
٢٠%	٦٢	القنفذة
١٠٠%	٢٠٥	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٣) أن إجمالي مجتمع الدراسة (٢٠٥) مشرفاً تربوياً ، وأن عدد (١٤٣) مشرفاً تربوياً من تعليم جدة ، ويمثلون (٧٠,٠) من مجتمع الدراسة ، وأن عدد (٦٢) مشرفاً تربوياً من تعليم القنفذة ويمثلون (٣٠,٠) من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٤) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمجتمع الدراسة تبعاً للمدينة و للمجال :

القنفذة		جدة		المحافظة المجال
النسبة %	التكرار	النسبة	التكرار	
٦٠,٩%	٤	١١,٩	١٧	مشرف إدارة مدرسية
٨٢,٣%	٥١	٧٦,٢	١٠٩	مشرف مادة
١١,٢%	٧	١١,٩	١٧	مشرف صفوف أولية
١٠٠%	٦٢	١٠٠	١٤٣	المجموع

يتضح من الجدول أن عدد مشرفي الإدارة المدرسية (٢١) ويمثلون ١٠% من مجتمع الدراسة وعدد مشرفي المواد (١٦٠) مشرفاً ويمثلون ٧٨% من مجتمع الدراسة وعدد مشرفي الصفوف الأولية (٢٤) مشرفاً ويمثلون ١٢% من مجتمع الدراسة .

وصف مجتمع الدراسة :

جدول رقم (٥) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة

تبعاً للعمر :

النسبة	العدد	فئات العمر
٣%	٧	من ٢٥- إلى أقل من ٣١ سنة
٣٣%	٦٨	من ٣١- إلى أقل من ٣٧ سنة
٤٠%	٨١	من ٣٧- إلى أقل من ٤٣ سنة
٢٤%	٤٩	٤٣ سنة فأكثر
١٠٠%	٢٠٥	المجموع
	٣٩	المتوسط
	٤,٩٥	الانحراف المعياري

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معظم المشرفين تتراوح أعمارهم من (٣٧ سنة إلى أقل من ٤٣ سنة) وأن متوسط أعمارهم (٣٩ سنة) والانحراف المعياري (٤,٥٩) وأن هذه الفئة تمثل ٣٩,٥% من جملة مجتمع الدراسة ، وأن أقل نسبة هي من تتراوح أعمارهم (من ٢٥ إلى ٣١ سنة) ويمثلون ٣,٤% من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٦) يمثل التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة

تبعاً للدخل :

النسبة	العدد	فئات لدخل
٤%	٩	من ٥٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠
٤٣%	٨٧	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١١٠٠٠
٣٤%	٧٠	من ١١٠٠٠ إلى أقل من ١٤٠٠٠
١٩%	٣٩	١٤٠٠٠ فأكثر
١٠٠%	٢٠٥	المجموع
	١١٥٥٩	المتوسط
	٢٤٦٦,٧٣	الانحراف المعياري

يتضح من الجدول رقم (٦) أن متوسط دخل المشرفين التربويين (١١٥٥٩) ريال وأن عدد المشرفين الذين يتراوح دخلهم بين (٨٠٠٠ الى أقل من ١٠٠٠٠ ريال) ويمثلون نسبة (٠,٤٢٦) من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٧) يمثل التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً لسنوات الخدمة في مجال الإشراف :

النسبة	العدد	سنوات الخدمة
%٤٩	١٠١	من سنة إلى أقل من ٦ سنوات
%٢٥	٥٢	من ٦ إلى أقل من ١١ سنة
%١٧	٣٤	من ١١ إلى أقل من ١٥ سنة
%٩	١٨	١٥ سنة فأكثر
%١٠٠	٢٠٥	المجموع
	٧,٢	المتوسط
	٤,٩	الانحراف المعياري

يتضح من الجدول رقم (٧) أن معظم المشرفين التربويين تتراوح خدماتهم من (سنة إلى أقل من ٦ سنوات) ويمثلون نسبة (٠,٤٩٦) من مجتمع الدراسة ، وأن أقلهم نسبة من لديه أثر من ١٥ سنة بالإشراف التربوي ويمثلون نسبة (٠,٠٨٨) من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٨) يمثل التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للدورات التدريبية

النسبة	العدد	عدد الدورات
%٢٢	٤٧	لا يوجد
%٣٠	٦١	دورة واحدة
%٣٤	٧٠	دورتان
%١٣	٢٧	ثلاث دورات فأكثر
%١٠٠	٢٠٥	المجموع
	١,٥	المتوسط
	١,٢٢	الانحراف المعياري

يتضح من الجدول رقم (٨) أن نسبة (٠,٣٤١) من المشرفين التربويين بمحافظة جدة و القنفذة حصلوا على دورتان ، بينما نسبة قليلة جداً حصلوا على ثلاث دورات فأكثر وتمثل (٠,١٣٢) من مجتمع الدراسة ، وأن عدد

المشرفين التربويين الذين لم يحصلوا على دورة (٤٧) ويمثلون نسبة (٠,٢٢٩) من مجتمع الدراسة .

ثالثاً: أدوات الدراسة

أستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس التوافق المهني ، وهذا المقياس من إعداد (عبد المعطي، ١٩٨١) وقد أعد لقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية بجمهورية مصر العربية ويمتاز هذا المقياس بدقة صياغته وسهولة تطبيقه ، وبدرجة عالية من الثبات بلغت (٠,٨٩) وبدرجة عليّة من الصدق بلغت (٠,٩٠) .

إجراءات الباحث للتحقق من صدق وثبات المقياس .

أجرى الباحث على المقياس تعديلات تتناسب مع موضوع الدراسة نظراً لاختلاف المسمى كما يلي :

- ١- أستخدم كلمة المشرفين التربويين بدلاً من المعلمين وتم حذف كلمة المعلمات .
- ٢- تم تغيير كلمة ناصر المدرسة بمدير الإشراف التربوي باعتباره المسؤول المباشر للمشرف التربوي .
- ٣- تم حذف العبارة الخاصة بنظام الإعارة في المقياس الأصلي رقم (١٣) لعدم مطابقتها مع ظروف العمل بمهنة الإشراف التربوي بالمملكة .
- ٤- تم تعديل البيانات الأولية بما يتناسب مع الدراسة الحالية .
- ٥- أضاف الباحث إلى المقياس بعداً سابع نظراً لحاجة الدراسة لهذا البعد وهو (الدعم الإداري) . ثم بعد عرض الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف على الرسالة و تم اعتمادها من قبله.
- ٦- طبق المقياس بعد إجراء التعديلات عليه وعودته من المحكمين على عينة استطلاعية (٥٠) مشرفاً تربوياً من محافظة القنطرة ، متوسط أعمارهم (٣٨) والانحراف المعياري (٤,٦٥) وتم الاحتفاظ بأسماء عدد (٢٥)

منهم لإجراء إعادة الاختبار عليهم وتم حساب الثبات والصدق الذاتي ومعامل الاتساق الداخلي على العينة الاستطلاعية .

صدق الأداة :

أولاً : صدق المحكمين

وزعت على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالقسم وذلك للتعرف على رأيهم في المقياس وذلك باستعراض عبارات كل بعد مع العبارات التابعة له والتأكيد على علاقة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه أو تعديلها أو حذفها أو استبدالها ، ثم عادت الاستبانة من قبل الأساتذة الموقرين وتم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار إلى أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية ، أنظر إلى الملحق رقم (٦) أسماء المحكمين .

بعد اكتمال الصورة النهائية للمقياس تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية أنفة الذكر وتم حساب معامل الاتساق الداخلي والصدق الذاتي للمقياس كما هو مبين في الجداول التالية :

جدول رقم (٩ - أ) يبين معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والبعد وبين الأبعاد ومجموع البعد بعد اكمال مجتمع الدراسة:

الصدق الذاتي	بين الأبعاد ومجموع الأبعاد		بين العبارات والبعد		الأبعاد والعبارات	
	المعنوية	المعامل	المعامل	العدد		
٠,٩٨	٠,٠٠٠	٠,٨٣٩	٠,٥٧٦	٥٠	١	البعد الأول
			٠,١٧١	٥٠	٨	
			٠,٠١١	٥٠	١٥	
			٠,١١٩	٥٠	٢٢	
			٠,١٢	٥٠	٢٩	
			٠,٢٨٨	٥٠	٣٦	
			٠,٣٣٩	٥٠	٤٣	
			٠,٠٧٦	٥٠	٥٠	
			٠,١٨٧	٥٠	٥٤	
			٠,٠٢٤	٥٠	٥٨	
			٠,٠٤١	٥٠	٦١	
٠,١٣٢	٥٠	٦٤				
٠,٩٩	٠,٠٠٠	٠,٨٢٩	٠,١٥	٥٠	٢	البعد الثاني
			٠,٤٣	٥٠	٩	
			٠,٢٥٩	٥٠	١٦	
			٠,٢٦٤	٥٠	٢٣	
			٠,٢٨٢	٥٠	٣٠	
			٠,١٠٠	٥٠	٣٧	
			٠,١٠١	٥٠	٤٤	
			٠,٠٠٣	٥٠	٥١	
			٠,٠٦٩	٥٠	٥٥	
			٠,١١٥	٥٠	٥٩	

جدول رقم (٩ - ب)

الصلق الذاتي	بين الأبعاد ومجموع الأبعاد		بين العيارات والبعد		الأبعاد والعيارات	
	المعنى	المعامل	المعامل	العدد		
٠,٩٦	٠,٠٠٠	٠,٨٤٩	٠,٢٤١	٥٠	٣	البعد الثالث
			٠,٢٣٧	٥٠	١٠	
			٠,٤٨١	٥٠	١٧	
			٠,٥٩٦	٥٠	٢٤	
			٠,٦٥٦	٥٠	٣١	
			٠,١١٨	٥٠	٢٨	
			٠,٣٧٥	٥٠	٤٥	
			٠,٤٣٣	٥٠	٥٢	
			٠,١٠٩	٥٠	٥٦	
٠,٩٨	٠,٠٠٠	٠,٨٥٧	٠,٣٤٨	٥٠	٤	البعد الرابع
			٠,٠٦٦	٥٠	١١	
			٠,٢٢١	٥٠	١٨	
			٠,٤٣٩	٥٠	٢٥	
			٠,٤١١	٥٠	٣٢	
			٠,٤٦١	٥٠	٣٩	
			٠,٢٩٢	٥٠	٤٦	
			٠,١١٦	٥٠	٦٣	
			٠,٣٦٦	٥٠	٦٧	
			٠,١٧١	٢٠٥	٧٠	

جدول رقم (٩ - ج)

الصندوق الذاتي	بين الأبعاد ومجموع الأبعاد		بين العبارات والبيد		الأبعاد والعبارات	
	المعنوية	المعامل	المعامل	العدد		
٠,٩٣	٠,٠٠٠	٠,٨٠٥	٠,٥٣٢	٥٠	٥	البيد الخامس
			٠,٤٥٨	٥٠	١٢	
			٠,٤٩٣	٥٠	١٩	
			٠,٣٣٢	٥٠	٢٦	
			٠,٢٦٨	٥٠	٣٣	
			٠,٢٤٣	٥٠	٤٠	
			٠,٦٦٣	٥٠	٤٧	
			٠,٠٣١-	٥٠	٦٢	
			٠,٣٩٣	٥٠	٦٥	
			٠,٣٩٣	٥٠	٦٩	
			٠,٣٢٥	٥٠	٧١	
٠,٩٨	٠,٠٠٠	٠,٨٣٠	٠,٠٣١	٥٠	٦	البيد السادس
			٠,٢٤٠	٥٠	١٣	
			٠,٠٧٩	٥٠	٢٠	
			٠,٠١٤	٥٠	٢٧	
			٠,٠٣٦	٥٠	٣٤	
			٠,١٠١	٥٠	٤١	
			٠,١٧١	٥٠	٤٨	
٠,١٧١	٥٠	٧٠				
٠,٩٧	٠,٠٠٠	٠,٨١١	٠,٠٧٩	٥٠	٧	البيد السابع
			٠,١٢٩	٥٠	١٤	
			٠,٢٥١	٥٠	٢٨	
			٠,٢٣٠	٥٠	٣٥	
			٠,٢٦٣	٥٠	٤٢	
			٠,٠٦٨	٥٠	٤٩	
			٠,٣٧٨	٥٠	٥٣	
			٠,٠٥٤	٥٠	٥٧	
			٠,٣٨٤	٥٠	٦٠	
			٠,٣٧٤	٥٠	٦٦	
			٠,٣٤٥	٥٠	٦٨	

ثبات الأداة :

تم حساب ثبات الأداة بطريقة إعادة الاختبار على عدد (٢٥) مشرفاً تربوياً تم اختيارهم عند تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية، وتم إعادة الاختبار الثاني بعد ثلاثة أسابيع ، وبعد التحليل تبينت النتائج الموضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (١٠ - أ) ملخص نتائج اختبار (الثبات وإعادة الاختبار ٢٥ مفردة) :

بين الأبعاد		بين العبارات		الأبعاد والعبارات	
مستوى المعنوية	المعامل	مستوى المعنوية	المعامل		
٠,٠٠٠	٠,٩٦٤	٠,٠٠٠	٠,٩٦٦	١	البعد الأول
		٠,٠٠٠	٠,١٠٠٠	٨	
		٠,٠٠٠	٠,٩١٦	١٥	
		٠,٠٠٠	٠,٩٠٣	٢٢	
		٠,٠٠٠	٠,١,٠٠٠	٢٩	
		٠,٠٠٠	٠,٨٩١	٣٦	
		٠,٠٠٠	٠,٩١٩	٤٣	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٩	٥٠	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٣	٥٤	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥٨	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٦١	
٠,٠٠٠	٠,٨٩٣	٦٤			
٠,٠٠٠	٠,٩٩٥	٠,٠٠٠	٠,٩٢٣	٢	البعد الثاني
		٠,٠٠٠	٠,٩٦٨	٩	
		٠,٠٠٠	٩٥٣	١٦	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٢٣	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٩	٣٠	
		٠,٠٠٠	٠,٨٨٩	٣٧	
		٠,٠٠٠	٠,٨٩٩	٤٤	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥١	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥٥	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥٩	

جدول (١٠ - ب) ملخص نتائج اختبار الثبات (الاختبار وإعادة الاختبار ٢٥ مفردة):

بين الأبعاد		بين العبارات		الأبعاد والعبارات	
مستوى المعنوية	المعامل	مستوى المعنوية	المعامل		
٠,٠٠٠	٠,٩٢٩	٠,٠٠٠	٠,٩٤١	٣	البعد الثالث
		٠,٠٠٠	٠,٨٥٣	١٠	
		٠,٠٠٠	٠,٨٤٠	١٧	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٢٤	
		٠,٠٠٠	٠,٨٥٦	٣١	
		٠,٠٠٠	٠,٩٤٥	٣٨	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٤٥	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٦	٥٢	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥٦	
٠,٠٠٠	٠,٩٧٧	٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٤	البعد الرابع
		٠,٠٠٠	٠,٨٦٤	١١	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٢	١٨	
		٠,٠٠٠	٠,٨٣١	٢٥	
		٠,٠٠٠	٠,٧٩٨	٣٢	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٣٩	
		٠,٠٠٠	٠,٦١٢	٤٦	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٦٣	
		٠,٠٠٠	٠,٥٨٩	٦٧	
		٠,٠٠٠	٠,٦١١	٧٠	
		٠,٠٠٠	٠,٨٦٤	٧٢	

جدول (١٠ - ج -) ملخص نتائج اختبار الثبات (الاختبار و إعادة الاختبار ٢٥ مفردة) :

بين الأبعاد		بين العبارات		الأبعاد والعبارات	
مستوى المتوية	المعامل	مستوى المتوية	المعامل		
٠,٠٠٠	٠,٨٨٠	٠,٠٠٠	٠,٩٢٣	٥	البعد الخامس
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	١٢	
		٠,٠٠٠	٠,٩٦٢	١٩	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٢٦	
		٠,٠٠٠	٠,٣٧٠	٢٣	
		٠,٠٠٠	٠,٨٨١	٤٠	
		٠,٠٠٠	٠,٨٣٥	٤٧	
		٠,٠٠٠	٠,٧٩٩	٦٢	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٦٥	
		٠,٠٠٠	٠,٩١٩	٦٩	
٠,٠٠٠	٠,٦٢١	٧١			
٠,٠٠٠	٠,٩٧٠	٠,٠٠٠	٠,٧٧٥	٦	البعد السادس
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٩	١٣	
		٠,٠٠٠	٠,٩١٤	٢٠	
		٠,٠٠٠	٠,٩٠٦	٢٧	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥١	٣٤	
		٠,٠٠٠	٠,٩٠٨	٤١	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٤٨	
٠,٠٠٠	٠,٩٤١	٠,٠٠٠	٠,٨٢٩	٧	البعد السابع
		٠,٠٠٠	٠,٦٢٣	١٤	
		٠,٠٠٠	٠,٩١٩	٢١	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٢٨	
		٠,٠٠٠	٠,٩٦١	٣٥	
		٠,٠٠٠	٠,٩١٥	٤٢	
		٠,٠٠٠	٠,٩٦١	٤٩	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥٣	
		٠,٠٠٠	١,٠٠٠	٥٧	
		٠,٠٠٠	٠,٩٤١	٦٠	
		٠,٠٠٠	٠,٩٥٦	٦٦	
		٠,٠٠٠	٠,٧٣٣	٦٨	

**وصف أبعاد استبانته التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في صورتها
النهائية :**

البعد الأول : واقع العمل بالمهنة

يشير هذا البعد إلى إدراك المشرف التربوي لعمله الذي يقوم بأدائه بحيث يبين اتجاه مشاعره بالنسبة لنواحي العمل المختلفة وطبيعته وظروفه، تمثل هذا البعد العبارات (١ ، ٨ ، ١٥ ، ٢٢ ، ٢٩ ، ٣٦ ، ٤٣ ، ٥٠ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٦١ ، ٦٤) .

البعد الثاني : البعد الاقتصادي

يتعلق هذا البعد بدوافع العمل ويشمل ذلك الرواتب ومدى مناسبتها لطبيعة العمل وفرص الترقى ومدى توافرها في المهنة ، ومدى السرعة في تنفيذها والعدالة في توزيعها ، والمكافآت والانتدابات والامتيازات التي يمتاز بها المشرف التربوي عن غيره من المهن الأخرى ، تمثل هذا البعد العبارات (٢ ، ٩ ، ١٦ ، ٢٣ ، ٣٠ ، ٣٧ ، ٤٤ ، ٥١ ، ٥٥ ، ٥٩) .

البعد الثالث : البعد الاجتماعي للمهنة

ويقصد به تقدير المجتمع الخارجي للفرد الذي يعمل بمهنة الإشراف التربوي ويهتم هذا البعد بالحاجات الخاصة بالمكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي يشمل تقدير المجتمع للمهنة وأهميتها في البناء الاجتماعي ومدى ما تحققه هذه المهنة من أعمال بالحياة الاجتماعية أو الانعزال عنها ، تمثل هذا البعد العبارات (٣ ، ١٠ ، ١٧ ، ٢٤ ، ٣١ ، ٣٨ ، ٤٥ ، ٥٢ ، ٥٦) .

البعد الرابع : العلاقات الإنسانية في المهنة

يعبر هذا البعد عن مشاعر المشرف التربوي تجاه علاقاته مع المحيطين به في العمل ويشير إلى مدى إحساسه بالتقبل من المعلمين ومديري المدارس ، ومدى رغبته في التوسع في هذه العلاقات التي تقوم على أساس من الحب والاحترام المتبادل في مجال العمل ، تمثل هذا البعد العبارات (٤ ، ١١ ، ١٨ ، ٢٥ ، ٣٢ ، ٣٩ ، ٤٦ ، ٦٣ ، ٦٧ ، ٧٠ ، ٧٢) .

البعد الخامس : الشعور تجاه المهنة

ويشير إلى استجابات المشرف التربوي إزاء مهنته ، ويظهر في : مدى رغبة المشرف في الإشراف التربوي ، ومدى حبه للعمل مع المعلمين ومديري المدارس ، وإحساسه بقيمة عمله والسعادة والمتعة في العمل وعدم الرغبة في تركه أو تغييره في حالة لو أتاحت له الفرصة ، لأنه يحقق له السعادة والرضا في العمل ، أو العكس إذا كان لا يحقق له الرضا المطلوب ، تمثل هذا البعد العبارات (٥ ، ١٢ ، ١٩ ، ٢٦ ، ٣٣ ، ٤٠ ، ٤٧ ، ٤٢ ، ٦٥ ، ٦٩ ، ٧١) .

البعد السادس : المتابعة

يبين هذا البعد مشاعر المشرف التربوي تجاه علاقاته مع رؤسائه سواء كانت هذه العلاقة مع رئيس الإشراف أو مع مديري مراكز الإشراف ، القائمة على الإنصاف والمدح والتشجيع ومدى رضا المشرف التربوي عن أسلوب تعاملهم معه ، تمثل هذا البعد العبارات (٦ ، ١٣ ، ٢٠ ، ٢٧ ، ٣٤ ، ٤١ ، ٤٨) .

البعد السابع : الدعم الإداري

ويشير هذا البعد إلى شعور المشرف التربوي تجاه التنظيم الإداري المتعلق بالإشراف في الإدارة التعليمية التابع لها ومدى رضا المشرف عن الدعم الإداري له سواء بما يتعلق دوره المعنوي في الإدارة أو رضاه عن عدالة التوزيع للمهام أو كل ما يتعلق بشؤون المعلمين الذين يشرف عليهم ، أو عدم الرضا في حالة ازدواجية القرارات داخل الإدارة أو عدم تلبية مطالبه فيما يتعلق بعمله في الإشراف ، وتمثل هذا البعد العبارات (٧ ، ١٤ ، ٢١ ، ٢٨ ، ٣٥ ، ٤٢ ، ٤٩ ، ٥٣ ، ٥٧ ، ٦٦ ، ٦٨) .

طريقة تصحيح المقياس :

المقياس يستخدم استجابة ثلاثية (موافق - إلى حد ما - غير موافق) وتكون الاستجابات في حالة الإيجاب مقدر (٣ - ٢ - ١) وفي وتكون الاستجابة مقدر في الحالة السلبية (١ - ٢ - ٣) ، وبذلك يصبح للدرجة الوسطى (٢) دلالة معينة .

الأسلوب الإحصائي

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية :

١- الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحراف المعياري والتوزيع التكراري

والنسبي) لوصف العينة .

٢- اختبار (ت) T.test لتحديد الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين

التربويين تبعاً للمحافظتين والمؤهل الدراسي .

٣- اختبار تحليل التباين One-way (ANOVA) الفروق تبعاً (المجالات و

العمر والدخل والدورات والخدمة والإنتاج العلمي) .

٤- اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً لعدة متغيرات (المحافظتين جدة والقنفذة - مجالات العمل بالإشراف التربوي - السن - الدخل الشهري - المؤهل - الإنتاج العلمي - الخدمة في مجال الإشراف - الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) فقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

الفرض الأول :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) T . test لدراسة الفروق بين المحافظتين في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين ، والجدول رقم (١٠) يوضح النتيجة :

جدول رقم (١٠) يوضح الفروق في التوافق المهني تبعاً للمحافظتين

الأبعاد	المحافظة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
وضع العمل بالمهنة	جدة	١٤٣	٢,٣٧٩٣	٠,٢٦٨٢	٢٠٤	١,٧٥	غير دالة
	القنفذة	٦٢	٢,٤٥٠٢	٠,٢٥٩٨			
البعد الاقتصادي	جدة	١٤٣	٢,٢٤٧٠	٠,٣٦٠٧	٢٠٤	٢,٨	دالة تحت ٠,٠١
	القنفذة	٦٢	٢,٣٩٠٦	٠,٢٩١٦			
البعد الاجتماعي للمهنة	جدة	١٤٣	٢,٢٢٤٥	٠,٣٥٩٠	٢٠٤	٠,٦	غير دالة
	القنفذة	٦٢	٢,١٩٥٣	٠,٣٥٣٤			
العلاقات الإنسانية في المهنة	جدة	١٤٣	٢,٢٣١٤	٠,٢٩١٤	٢٠٤	٢,٩٥	دالة تحت ٠,٠٠١
	القنفذة	٦٢	٢,٤٠٣٢	٠,٢٦٩٧			
الشعور تجاه المهنة	جدة	١٤٣	٢,١٧٨٦	٠,٢٩٢٧	٢٠٤	٠,٥	غير دالة
	القنفذة	٦٢	٢,١٥٩٨	٠,٢٨٦٣			
المتابعة	جدة	١٤٣	١,٧٤٦٢	٠,٢٩٠٩	٢٠٤	١,٢٥	غير دالة
	القنفذة	٦٢	١,٦٩٨١	٠,٢٣٧٢			
الدعم الإداري	جدة	١٤٣	٢,٣٧٠٦	٠,٢١٦٦	٢٠٤	١	غير دالة
	القنفذة	٦٢	٢,٣٤٤٠	٠,٢١٩٤			
مجموع الأبعاد	جدة	١٤٣	٢,٢١٧٦	٠,٢٠٥١	٢٠٤	١	غير دالة
	القنفذة	٦٢	٢,٢٥٨٨	٠,١٩٥٣			

بالنظر إلى الجدول رقم (١٠) نجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين في البعد الاقتصادي للمهنة حيث بلغت قيمة (ت = ٢,٨) وهي دالة تحت (٠,٠١) ، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين في البعد الرابع بلغت قيمة (ت = ٣,٩٥) وهي دالة تحت (٠,٠٠١) . ومن الجدول رقم (١١) يتضح أن الفروق لصالح محافظة القنفذة حيث كان متوسط درجات التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة القنفذة (٢,٣٩٠٦) بينما حصل المشرفون التربويون بمحافظة جدة على متوسط (٢,٢٤٧٠) .

كذلك بالنظر إلى الجدول رقم (١٠) يتضح أن الفروق في البعد الرابع لصالح محافظة القنفذة ، حيث حصل المشرفون التربويون بمحافظة القنفذة على متوسط درجات مقداره (٢,٤٠٢٣) أعلى عن زملائهم في محافظة جدة الذي بلغ متوسط درجاتهم (٢,٢٣١٤) ، ويفسر الباحث ذلك إلى التناسب الطردي بين التوافق المهني والعلاقات الإنسانية في مجال العمل ، ويرجع الباحث السبب في اتجاه الفروق إلى صغر حجم المحافظة وقلة عدد المشرفين الأمر الذي يولد علاقات قوية بين المشرفين التربويين وزملائهم في محيط العمل من مديري الإشراف التربوي ومديري المدارس ومعلمين ، وبذلك لم تثبت صحة الفرض الأول . وهذا يعني أن هناك فروق في التوافق المهني تبعاً للريف والحضر ، وهذه النتيجة تتفق مع (دراسة (ميفلين : ١٩٧٦م) في وجود الفروق إلا أن الخلاف في مكان الفروق ، حيث أثبتت هذه الدراسة أن الفروق لصالح الريف ، بينما أثبتت دراسة (ميفلين : ١٩٧٦م) أن الفروق لصالح مديري الحضر، كما أن هذه النتيجة تختلف مع دراسة (عبد المعطي ١٩٨١) حيث أكدت هذه الدراسة على أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات بالمدينة ونظائرهم بالقرية في التوافق المهني.

الفرض الثاني :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية .)
 للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل التباين لدراسة الفروق بين المجالات والأبعاد في الجدول التالي :

جدول رقم (١١) لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمجالات .

المجالات والأبعاد	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات حرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول	بين المجالات	٩,٧٦٦	٢	٠,١٤٣	٠,٨٦٦
	داخل المجالات	٦,٨١٠	٢٠٢		
	المجموع	١٢,٧٧٥	٢٠٤		
البعد الثاني	بين المجالات	٢,٣٣٥	٢	٠,١٩٢	٠,٨٢٥
	داخل المجالات	٠,١٢١	٢٠٢		
	المجموع	٢٤,٥٥٠	٢٠٤		
البعد الثالث	بين المجالات	٠,٢٤٩	٢	١,٩٧٢	٠,١٤٢
	داخل المجالات	٠,١٢٦	٢٠٢		
	المجموع	٢٥,٩٦٧	٢٠٤		
البعد الرابع	بين المجالات	٠,١٢٦	٢	١,٤٤٩	٠,٢٣٧
	داخل المجالات	٨,٦٧٧	٢٠٢		
	المجموع	٢٥,٩٦٧	٢٠٤		
البعد الخامس	بين المجالات	٤,٤٤٠	٢	٠,٥٢٤	٠,٥٩٣
	داخل المجالات	٨,٤٦٦	٢٠٢		
	المجموع	١٧,١٠٢	٢٠٤		
البعد السادس	بين المجالات	٠,٢٨١	٢	٣,٧٨٦	٠,٠٢٤
	داخل المجالات	٧,٤٢٠	٢٠٢		
	المجموع	١٥,٥٥٠	٢٠٤		
البعد السابع	بين المجالات	١,٧٦١	٢	٠,٣٧١	٠,٦٩١
	داخل المجالات	٤,٧٥٠	٢٠٢		
	المجموع	٩,٦٣٠	٢٠٤		
مجموع الأبعاد	بين المجالات	٢,٩٤٦	٢	٠,٧١٥	٠,٤٩٠
	داخل المجالات	٤,١١٨	٢٠٢		
	المجموع	٨,٣٧٦	٢٠٤		

يتضح من الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً لمجالات الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية) وذلك في البعد السادس للمقياس المتعلق بالمتابعة وللتأكد من اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين المجموعات ، وقد اتضح أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات حسب اختبار شيفيه الموضح في الجدول رقم (١٢) على النحو التالي :

جدول رقم (١٢) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين داخل مجالات الإشراف التربوي حسب اختبار شيفيه .

المتوسط	مجال العمل في الإشراف	البعد
١,٥٨٥	مشرف إدارة مدرسية	البعد السادس التوافق المهني في مجال المتابعة
١,٧٥٥	مشرف مادة	
١,٧٠٢	مشرف صفوف أولية	

من الجدول (١٢) أظهرت نتائج اختبار شيفيه حصول مشرفي المواد على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٥٥) ، يلي ذلك مشرفي الصفوف الأولية حيث حصلوا على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٠٢) ، يلي ذلك مشرفي الإدارة المدرسية حيث حصلوا على متوسط في التوافق المهني مقداره (١,٥٨٥) . ويفسر الباحث ذلك بأن مشرفي المواد أكثر توافقاً من مشرفي الصفوف الأولية ومشرفي الإدارة المدرسية لحصولهم على متوسط درجات أعلى في التوافق المهني وقد يعزي الباحث هذا التفوق كون مشرفي المواد مستوعبين لنظام المتابعة حيث لم يتغير عليهم الوضع ، بينما مشرفي الإدارة المدرسية اختلف الوضع لديهم في المتابعة من كونهم مديري مدارس إلى مشرفي إدارة يخضعون لنظام متابعة قد تختلف أساليبه عن تلك التي كانوا يمارسونها على من كان تحت إمرتهم الأمر الذي يولد خلافات في وجهة النظر في أسلوب المتابعة التي يرغبونها .

وبحساب المتوسطات يعتبر مشرفي الصفوف الأولية أكثر توافقاً من زملائهم مشرفي الإدارة المدرسية للسبب السابق ذكره الذي أظهر الفروق بين مشرفي المواد ومشرفي الإدارة المدرسية .

وبحساب المتوسطات يعتبر مشرفي المواد أكثر توافقاً مهنيًا من زملائهم في الصفوف الأولية . وقد يرى الباحث أن السبب في حدوث هذا الفرق هو اختلاف مرجعية المتابعة بالنسبة لهاتين الشعبتين لاختلاف التخصصات بين مشرفي الصفوف الأولية وذلك لوجود التخصصات المختلفة في إشراف الصفوف الأولية (تربية إسلامية - لغة عربية - رياضيات) الأمر الذي لا يولد تجانس في المتابعة تبعاً للتخصص كما هو الحال في التجانس في مرجعية المتابعة بالنسبة لمشرفي المواد . فعلى سبيل المثال مشرف الرياضيات يكون رئيس الشعبة تخصص رياضيات وكذلك مشرف اللغة العربية وهكذا ...

وبذلك لم تثبت صحة هذا الفرض بوجود الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للعمل في مجال الإشراف التربوي فيما يتعلق بمجال المتابعة في الإشراف التربوي وهذه الفروق لصالح مشرفي المواد حيث أثبتت النتائج أنهم أكثر توافقاً من زملائهم العاملين في مجالي (الإدارة المدرسية والصفوف الأولية) .

الفرض الثالث :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للعمر .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للعمر والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٣) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للعمر

مستوى المعنوية	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	الأبعاد واللغات العصرية
٠,٣١٤	١,١٩٢	٣	٨,٠٢٤	٠,٢٤١	البعد الأول بين اللغات العصرية
		٢٠١	٦,٧٣٣	١٣,٥٣٤	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		١٣,٧٧٥	المجموع
٠,٥٢٨	٠,٧٤٣	٣	٨,٩٧٣	٠,٢٦٩	البعد الثاني بين اللغات العصرية
		٢٠١	٠,١٢١	٢٤,٢٨١	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		٢٤,٥٥٠	المجموع
٠,٥٩٧	٠,٦٣٠	٣	٨,٠٦٢	٠,٢٤٢	البعد الثالث بين اللغات العصرية
		٢٠١	٠,١٢٨	٢٥,٧٢٥	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		٢٥,٩٦٧	المجموع
٠,٥٣٥	٠,٧٣١	٣	٦,٣٩٧	٠,١٩٢	البعد الرابع بين اللغات العصرية
		٢٠١	٨,٧٥٠	١٧,٥٨٧	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		١٧,٧٧٨	المجموع
٠,٨٩٧	٠,٢٠٠	٣	١,٧٠٢	٥,١٠٦	البعد الخامس بين اللغات العصرية
		٢٠١	٨,٥٢٧	١٧,١٣٩	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		١٧,١٩٠	المجموع
٠,١٦٨	١,٧٠٢	٣	٠,١٢٨	٠,٣٨٥	البعد السادس بين اللغات العصرية
		٢٠١	٧,٥٤٥	١٥,١٦٥	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		١٥,٥٥٠	المجموع
٠,١٦٨	١,٧٠٠	٣	٧,٩٤٢	٠,٢٢٨	البعد السابع بين اللغات العصرية
		٢٠١	٤,٦٧٢	٩,٣٩٢	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		٩,٦٣٠	المجموع
٠,٥٤٧	٠,٧٠٩	٣	٢٠,٩٢٥	٨,٧٧٥	مجموع الأبعاد بين اللغات العصرية
		٢٠١	٤٠,١٢٤	٨٠,٢٨٩	داخل اللغات العصرية
		٢٠٤		٨٠,٣٧٦	المجموع

بالنظر إلى الجدول رقم (١٣) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للعمر ، وبذلك يثبت صحة الفرض ويفسر الباحث ذلك لأن تعيين بعض المشرفين التربويين يتم أحياناً بغض النظر عن العمر ، حيث يعين البعض في سن متأخرة والبعض بعد أن أمضى ثلاث سنوات والعرض قد أمضى أكثر من ذلك وعليه فإن العمر ليس له أي تأثير في وجود فروق في التوافق المهني . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سلطان ١٤١٨هـ) التي أكدت أنه لا توجد علاقة بين الرضا والعمر لدى المرشدين .

س

الفرض الرابع :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٤) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل الشهري

مستوى المعنوية	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	الأبعاد وفئات الدخل
٠,٥٣٩	٠,٧٢٤	٤	٤,٩٢٥	٠,١٤٨	البعد الأول بين فئات الدخل
		٢٠٠	٦,٨٠٢	١٣,٦٠٤	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		١٣,٧٥٢	المجموع
٠,٢٤٥	١,٣٩٦	٤	٠,١٦٨	٠,٥٠٣	البعد الثاني بين فئات الدخل
		٢٠٠	٠,١٢٠	٢٤,٠٢٣	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		٢٤,٥٢٦	المجموع
٠,١٦٩	١,٦٩٨	٤	٠,٢١٤	٠,٦٤٢	البعد الثالث بين فئات الدخل
		٢٠٠	٠,١٢٦	٢٥,٢١٧	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		٢٥,٨٩٥	المجموع
٠,٤٧٩	٠,٨٣٠	٤	٧,٢٣١	٠,٢١٧	البعد الرابع بين فئات الدخل
		٢٠٠	٨,٧١٠	١٧,٤٢١	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		١٧,٦٣٨	المجموع
٠,٧٨٠	٠,٣٦٢	٤	٣,٠٩٠	٩,٢٧١	البعد الخامس بين فئات الدخل
		٢٠٠	٨,٥٣١	١٧,٠٦١	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		١٧,١٥٤	المجموع
٠,١٣٨	١,٨٥٨	٤	٠,١٤٠	٠,٤٢١	البعد السادس بين فئات الدخل
		٢٠٠	٧,٥٥٦	١٥,١١٣	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		١٥,٥٣٤	المجموع
٠,١٥٠	١,٧٩١	٤	٨,٣٨١	٠,٢٥١	البعد السابع بين فئات الدخل
		٢٠٠	٤,٦٨٠	٩,٣٦٠	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		٩,٦١١	المجموع
٠,٢٥٥	١,٣٦٣	٤	٥٠,٥٩٤	٠,١٦٨	مجموع الأبعاد بين فئات الدخل
		٢٠٠	٤,١٠٣	٨٠,٢٠٧	دخول فئات الدخل
		٢٠٤		٨٠,٣٧٥	المجموع

بالنظر إلى الجدول رقم (١٤) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل ، ويفسر الباحث ذلك عدم وجود حوافز أو انتدابات أو بدلات ذات تأثير على زيادة دخل المشرف التربوي وبالتالي فإن المشرفين التربويين مقتنعين بالدخل الشهري الذي يتمثل في الراتب

فقط واقتناعهم بأن ما كلفو به من أعمال هو من صميم عملهم . وبذلك تحققت صحة الفرض بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل الشهري . وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الشهري ١٤٢٠) التي أثبتت أن هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائية منها (الراتب) .

الفرض الخامس :

لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) T . test لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل ، والجدول التالي يوضح الفروق :

جدول رقم (١٥) يوضح الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل .

الأبعاد	المحافظة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
البعد الأول	بكالوريوس	١٥١	٢,٣٩٠١	٠,٢٧٠١	٢٠٤	٠,٩٥	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٤٣٠٥	٠,٢٢٨٢			
البعد الثاني	بكالوريوس	١٥١	٢,٢٧٦٦	٠,٣٥٠٦	٢٠٤	٠,٧١	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٣٢٩٢	٠,٣٣٦٤			
البعد الثالث	بكالوريوس	١٥١	٢,١٩٦٤	٠,٣٤٠٢	٢٠٤	١,٥	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢٦٩٥	٠,٣٩٧٧			
البعد الرابع	بكالوريوس	١٥١	٢,٢٨٤٧	٠,٣٠٨٣	٢٠٤	٠,٢	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢٧٩٤	٠,٢٥٧٦			
البعد الخامس	بكالوريوس	١٥١	٢,١٥٨٣	٠,٢٩٧٥	٢٠٤	١,٠٦	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢١٣٨	٠,٢٦٧٣			
البعد السادس	بكالوريوس	١٥١	١,٧٢٧٥	٠,٢٥٩٩	٢٠٤	٠,٢٢	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	١,٧٤٣٣	٠,٣١٩٢			
البعد السابع	بكالوريوس	١٥١	٢,٣٦٣٦	٠,٢٢١٤	٢٠٤	٠	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٣٥٩٥	٠,٢٠٧٢			
مجموع الأبعاد	بكالوريوس	١٥١	٠,٢٢١١	٠,٢٠٧٣	٢٠٤	١,٣	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢٥٥٠	٠,١٨٨٣			

بالنظر إلى الجدول رقم (١٥) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل ، ويفسر الباحث ذلك إلى ، أنه قد يكون التخصص في مرحلة الماجستير لا يخدم الجانب المهني للمشرف التربوي . وبذلك تحققت صحة الفرض بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سلطان ١٤١٨هـ) والتي ذكرت أنه لم يتضح وجود دلالة في الرضا بين المرشدين من أصحاب المؤهلات ، كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد المعطي ١٩٨١) التي أكدت أنه لا توجد فروق معنوية في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات باختلاف المؤهل الدراسي .

الفرض السادس :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باختبار بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث ، والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٦) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث

الأبعاد وفئات البحث	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٠,٢٥٧	٨,٥٥٢	٣	١,٢٧٢	٠,٢٨٥
	١٣,٥١٨	٦,٧٢٦	٢٠١		
	١٣,٧٧٥		٢٠٤		
البعد الثاني بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٠,٣١٥	٠,١٠٥	٣	٠,٨٧٢	٠,٤٥٦
	٢٤,٢٣٥	٠,١٢١	٢٠١		
	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
البعد الثالث بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	١,٢٤٥	٠,٤١٥	٣	٢,٧٧٤	٠,٠١٩
	٢٤,٧٢٢	٠,١٢٣	٢٠١		
	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٤,٢٢٧	١,٤١٢	٣	٠,١٦٠	٠,٩٢٢
	١٧,٧٣٦	٨,٨٢٤	٢٠١		
	١٧,٧٧٨		٢٠٤		
البعد الخامس بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٠,٢١٠	٧,٠١٦	٣	٠,٨٢٠	٠,٤٧٩
	١٦,٩٨٠	٨,٤٤٨	٢٠١		
	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٠,٤٣٨	٠,١٤٦	٣	١,٩٤٤	٠,١٢٤
	١٥,١١٢	٧,٥١٨	٢٠١		
	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٢,٣٥٨	١,١١٩	٣	٠,٢٢٤	٠,٨٧٢
	٩,٥٩٦	٤,٧٧٤	٢٠١		
	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد بين عدد البحوث داخل عدد البحوث المجموع	٠,١٩٢	٦,٣٩٩	٣	١,٥٧٢	٠,١٩٧
	٨,١٨٤	٤,٠٧٢	٢٠١		
	٨,٣٧٦		٢٠٤		

من الجدول (١٦) يتضح وجود فروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث ذات دلالة إحصائية في البعد الثالث فقط ، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (١٧) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي حسب اختبار شيفيه

المتوسط	عدد البحوث	البعد
٢,٣٦١٤	لا يوجد	البعد الثالث البعد الاجتماعي للمهنة
٢,٣٧٩٤	بحث واحد	
٢,٤١٢٣	بحثان	
٢,٤٦٢٩	ثلاثة بحوث فأكثر	

بالنظر للجدول رقم (١٧) يتضح أن الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في البعد الاجتماعي طبقاً لعدد البحوث كان لصالح المشرفين التربويين أصحاب ثلاثة بحوث فأكثر لحصولهم على متوسط (٢,٤٦٢٩) في التوافق المهني يلي ذلك المشرفين التربويين ذوي البحوث حيث حصلوا على متوسط درجات مقداره (٢,٤١٢٣) ، ثم المشرفين التربويين ذوي البحث الواحد حيث حصلوا على متوسط درجات مقداره (٢,٣٧٩٤) ، وأن المشرفين التربويين الذين ليس لديهم أي إنتاج علمي في مجال البحوث هم أقل توافقاً في البعد الاجتماعي لحصولهم على أقل متوسط (٢,٣٦١٤) . ويفسر الباحث ذلك بأن هناك تناسب طردي بين إسهامات المشرف التربوي في المجال البحثي وزيادة التوافق المهني مما يجعل المشرف التربوي يدرك أهمية مهنته من الناحية الاجتماعية ، وبالتالي يلمس تقدير المجتمع للمهنة وأهميتها في البناء الاجتماعي . وبذلك يثبت عدم صحة الفرض السادس .

الفرض السابع :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باختبار بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي ، والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٨) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى

المشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخدمة

مستوى المعنوية	قيمة (ف)	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	الأبعاد وفئات سنوات الخدمة
٠,٠٠٠	٦,٢٧٣	٣	٠,٣٩٣	١,١٧٩	البعد الأول بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٦,٢٦٦	١٢,٥٩٦	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		١٢,٧٧٥	المجموع
٠,٠٠٠	٦,٣٩٧	٣	٠,٧١٣	٢,١٤٠	البعد الثاني بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٠,١١١	٢٢,٤١١	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		٢٤,٥٥٠	المجموع
٠,٠٠٠	٠,٧٧٤	٣	٠,٩٠٠	٢,٧٠٠	البعد الثالث بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٠,١١٦	٢٣,٢٦٧	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		٢٥,٩٦٧	المجموع
٠,٠١٥	٣,٥٧٥	٣	٠,٣٠٠	٠,٩٠٠	البعد الرابع بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٨,٣٩٧	١٦,٨٧٨	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		١٧,٧٧٨	المجموع
٠,٠٠٠	٦,٦٠٣	٣	٠,٥١٤	١,٥٤٢	البعد الخامس بين سنوات الخدمة
		٢٠١		١٥,٦٤٨	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		١٧,١٩٠	المجموع
٠,٠٢٨	٣,٠٩٧	٣	٠,٢٢٩	٠,٦٨٧	البعد السادس بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٧,٣٩٤	١٤,٨٦٣	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		١٥,٥٥٠	المجموع
٠,٠٠٤	٤,٥٩٢	٣	٠,٢٠٦	٠,٦١٨	البعد السابع بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٤,٤٨٤	٩,٠١٢	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		٩,٦٣٠	المجموع
٠,٠٠٠	١٠,٨١٩	٣	٠,٣٨٨	١,١٦٥	مجموع الأبعاد بين سنوات الخدمة
		٢٠١	٣,٥٨٨	٧,٢١٢	داخل سنوات الخدمة
		٢٠٤		٨,٣٧٦	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً لسنوات الخدمة ، وذلك حسب أبعاد المقياس وكذلك حسب المجموع الكلي للأبعاد . وللتأكد من مكان الفروق تم استخدام اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين المجموعات وقد اتضح ما يلي :

جدول رقم (١٩) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً
لسنوات الخدمة حسب اختبار شيفيه

الأبعاد	سنوات الخبرة	المتوسط
العدد الأول	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٣٣٥٨
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٤٠٨٦
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٥٠٤٩
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٥٤٦٣
العدد الثاني	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,١٩٩١
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٣١٨٣
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٤٧٠٥
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٣٨٢٧
العدد الثالث	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,١٠٤٥
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٢٩٢٧
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٩٢١
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٢٨٣٩
العدد الرابع	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٢١٦٩
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٣٣٩١
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٤٤٩
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٣٧٨٧
العدد الخامس	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٠٨٩١
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنة	٢,٢٢٧٢
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٠٧٤
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٢٣٢٣
العدد السادس	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	١,٧٠٨٦
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنة	١,٧٠٣٣
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	١,٨٦١٣
	أكثر من ١٥ سنة	١,٦٩٨٤
العدد السابع	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٣١٧٦
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٣٦٥٣
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٤٢٦٤
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٤٨٦١
مجموع الأبعاد	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,١٥٩٦
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٢٥٩٢
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٥٠٠
	أكثر من ١٥ سنة	٢,٣١٥٠٠

بالنظر إلى جدول رقم (١٩) نجد أن مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين طبقاً لسنوات الخدمة جاءت كما يلي :

البعد الأول : (واقع العمل بالمهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٥٤٦٣) ، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٥٠٤٩) ، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٠٨٦) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,٣٣٨٥) ، ويفسر الباحث ذلك بأن هناك علاقة طردية بين إدراك المشرف التربوي لعمله الذي يقوم بأدائه بحيث يبين اتجاه مشاعره بالنسبة لنواحي العمل المختلفة وطبيعته وظروفه وبين مدة سنوات الخدمة في الإشراف التربوي ، حيث كل ما زادت سنوات الخدمة في الإشراف التربوي كلما زاد إدراك المشرف التربوي لعمله الذي يقوم به .

البعد الثاني : (البعد الاقتصادي للمهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ سنة إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٧٠٥) ، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٨٢٧) ، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣١٨٣) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق

المهني مقداره (٢,١٩٩١)، ويفسر الباحث ذلك بأن هناك تناسب بين مدة الخدمة الناتج عنها زيادة في الدخل وفي نفس الوقت لا يكون هناك زيادة في الأعباء المادية و التوافق المهني .

البعد الثالث : (البعد الاجتماعي للمهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ سنة إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٩٢١)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها من (٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٩٢٧) تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥) سنة حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٨٢٩) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,١٠٤٥) ، ويفسر الباحث هذا بالتناسب العكسي بين مدة الخدمة وتقدير المجتمع الخارجي للفرد الذي يعمل بمهنة الإشراف التربوي .

البعد الرابع : (العلاقات الإنسانية في المهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٧٨٧) ، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥) سنة حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٤٤٩)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٣٩١)، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,٢١٦٩) ، وهذا يعني أن هناك تناسب طردي بين مدة الخدمة والعلاقات الإنسانية في المهنة .

البعد الخامس : (الشعور تجاه المهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٠٧٤)، تليها المجموعة التي كانت مدة خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٣٢٣)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٢٧٢) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,٠٨٩١)، وهذا يعني أن هناك تناسب عكسي بين طول مدة الخدمة والعلاقات الإنسانية في المهنة .

البعد السادس : (المتابعة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٨٦١٣)، تليها المجموعة التي كانت مدة خدمتها (من سنة واحدة إلى ٥ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٠٨٦)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٠٣٣)، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (١,٦٩٨٤)، وهذا يعني أن هناك تناسب عكسي بين طول مدة الخدمة والمتابعة في المهنة .

البعد السابع : (الدعم الإداري) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٨٦١)، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٢٦٤)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٦٥٣)، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها من (سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,٣١٧٦)، ويفسر الباحث هذا بأن هناك تناسب طردي بين مدة الخدمة والدعم الإداري للمشرف التربوي فكلما زادت مدة الخدمة كلما كان الدعم الإداري للمشرف بما يتناسب وخدمته .

مجموع أبعاد المقياس : أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٥٠٠)، تليها المجموعة التي كانت مدة خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣١٥٠)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٥٩٢)، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,١٥٩٦)، ويفسر الباحث ذلك بالتناسب العكسي بين مدة الخدمة والتوافق المهني، حيث تعتبر فترة التوهج وقمة التوافق المهني للمشرف التربوي هي الفترة التي تكون خدمته (من سنة إلى ١٥ سنة)، بعدها يبدأ الإحساس بالجوانب ذات التأثير السلبي على التوافق المهني ولعل من أبرزها قرب سن التقاعد وبذلك لم تثبت صحة الفرض، هذه النتيجة تتفق مع دراسة (حسن مصطفى عبد المعطي ١٩٨١) في وجود الفروق إلا أنها

اختلفت في مكان الفروق حيث ذكرت دراسة (حسن مصطفى عبد المعطي ١٩٨١) أن هذه الفروق في التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات حسب سنوات الخدمة كان لصالح الأكثر خدمة ، بينما أكدت الدراسة الحالية أن هذه الفروق لصالح الأكثر خدمة في الأبعاد الأول والرابع والسابع فقط ، بينما وجدت هذه الفروق لصالح مجموعة الخبرة في مجال الإشراف التربوي (١١ سنة - ١٥ سنة) ، وبذلك تؤكد هذه النتيجة في الدراسة الحالية ما ذهبت إليه دراسة (العنزي ١٩٨٦م) والتي أكدت على وجود علاقة ارتباطيه بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٤ - فأكثر) ، كما أكدت على عدم وجود فروق دالة بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٠ - ١٣) سنة ، كذلك اختلفت هذه النتيجة في الدراسة الحالية مع دراسة (محمد على سلطان ١٤١٨هـ) التي ذكرت أن العلاقة بين الرضا لدى المرشد ومدة الخبرة غير دالة ما عدا أحد الأبعاد الذي تشير عباراته إلى توفر الإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي .

الفرض الثامن : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي .
للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باختبار بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي ، والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (٢٠) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى
المشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية

الأبعاد ومجموعات الدورات	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,١٦٩	٦,٥١٩	٣	٠,٩٦٥	٠,٤١٠
	١٣,٥٧٩	٦,٧٥٦	٢٠١		
	١٣,٧٧٥		٢٠٤		
البعد الثاني بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٣٧٥	٠,١٢٥	٣	١,٠٣٩	٠,٣٧٦
	٢٤,١٧٥	٠,١٢٠	٢٠١		
	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
البعد الثالث بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	١,٦٤٠	٠,٥٤٧	٣	٤,٥١٨	٠,٠٠٤
	٢٤,٣٢٦	٠,١٢١	٢٠١		
	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٦,٠٣٩	٢٠,٠١٣	٣	٠,٢٢٨	٠,٨٧٧
	١٧,٧١٨	٨,٨١٥	٢٠١		
	١٧,٧٧٨		٢٠٤		
البعد الخامس بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٦٠٨	٠,٢٠٣	٣	٢,٤٥٨	٠,٠٦٤
	١٦,٥٨٢	٨,٢٥٠	٢٠١		
	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٢٥٧	٨,٥٥٢	٣	١,١٢٤	٠,٣٤٠
	١٥,٢٩٣	٧,٦٠٩	٢٠١		
	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٤٥٥	٠,١٥٢	٣	٣,٣٢٣	٠,٠٢١
	٩,١٧٥	٤,٥٦٥	٢٠١		
	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٢٥٣	٨,٤٢٤	٣	٢,٠٨٤	٠,١٠٤
	٨,١٢٤	٤,٠٤٢	٢٠١		
	٨,٣٧٦		٢٠٤		

يتضح من الجدول رقم (٢٠) وجود فروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي في العدين الثالث والسابع للمقياس ، ولمعرفة مكان الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي يبين النتائج :

جدول رقم (٢١) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي

المتوسط	عدد الدورات	البعد
٢,٠٩٩٢	لا يوجد	البعد الثالث
٢,١٦٧٥	دورة واحدة	البعد الاجتماعي للمهنة
٢,٣٢٥٤	دورتان	
٢,٤٢٢٨	ثلاث دورات فأكثر	
٢,٣٢٠٩	لا يوجد	البعد السابع
٢,٣٥٦٥	دورة واحدة	الدعم الإداري
٢,٣٦١١	دورتان	
٢,٤٧٨٤	ثلاث دورات فأكثر	

أظهرت نتائج اختبار شيفيه من الجدول رقم (٢١) أن الفروق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

البعد الثالث : (البعد الاجتماعي للمهنة) المجموعة التي حصلت على ثلاث دورات فأكثر حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٢٢٨) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورتان حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٢٥٤) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورة واحدة حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,١٦٧٥) ، بينما حصلت المجموعة التي لم تحصل على دورة على أقل متوسط في درجات في التوافق المهني حيث متوسط درجاتها (٢,٠٩٩٢) .

البعد السابع : (الدعم الإداري) المجموعة التي حصلت على ثلاث دورات فأكثر حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٧٨٤) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورتان حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٦١١) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورة واحدة حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٥٦٥) ، بينما حصلت المجموعة التي لم تحصل على دورة على أقل متوسط في درجات في التوافق المهني حيث متوسط درجاتها (٢,٣٢٠٩) .

من هذا كله يستنتج الباحث أن هناك علاقة طردية بين عدد الدورات في مجال الإشراف التربوي والتوافق المهني لدى المشرفين التربويين ، فكلما زادت عدد الدورات كلما زادت درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين ، وبذلك لم تثبت صحة الفرض الثامن .

الفصل الخامس

فلاصة النتائج والتوصيات

خلاصة النتائج :

لما كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على علاقة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين ببعض المتغيرات (المحافظتين - السن - مجال العمل بالإشراف التربوي - الدخل الشهري - المؤهل - مجال البحوث - الخبرة - الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) ، و من خلال عرض النتائج ومناقشتها نلخص ما يلي :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين لصالح المشرفين التربويين بمحافظة القنفذة (في البعدين الاقتصادي و العلاقات الإنسانية في المهنة للمقياس).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية - مشرف مادة - مشرف صفوف أولية .) وهذه الفروق لصالح مشرفي المواد وذلك في (البعد السادس للمقياس المتعلق بالمتابعة) .

٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للعمر .

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب الدخل الشهري ،

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للمؤهل ،

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين للإنتاج العلمي في مجال البحوث وهذه الفروق في البعد الاجتماعي طبقاً لعدد البحوث كان لصالح المشرفين التربويين أصحاب ثلاثة بحوث فأكثر .

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي وهذه الفروق ظهرت في جميع

أبعاد المقياس وفي مجموع الأبعاد ، إلا أنه اختلف مكان الفروق في أبعاد المقياس على النحو التالي :

أ- في الأبعاد الأول والرابع و السابع (واقع العمل بالمهنة - العلاقات الإنسانية في المهنة - الدعم الإداري) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة وهذه الفروق لصالح مجموعة الخبرة في مجال الإشراف التربوي (أكثر من ١٥ سنة) .

ب- في الأبعاد الثاني والثالث والخامس والسادس (: البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي للمهنة - الشعور تجاه المهنة - المتابعة) ، وكذلك في مجموع أبعاد المقياس توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة وهذه الفروق لصالح مجموعة الخبرة في مجال الإشراف التربوي (١ سنة - ١٥ سنة) .

٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي في البعدين الثالث والسابع للمقياس (البعد الاجتماعي وبعد الدعم الإداري) وهذه الفروق لصالح المجموعة (ثلاث دورات فأكثر) .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية وتحقيقاً لأهدافها وللإسهام في رفع التوافق المهني لدى المشرفين التربويين يوصي الباحث بما يلي:

١- لتحسين التوافق مع واقع العمل بالإشراف التربوي يرى الباحث ضرورة الاستمرار بالأخذ بالصيغة الموحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين مع مراعاة أن يكون المرشح قد أمضى في العمل بالتدريس مدة لا تقل عن عشرين عاماً ممن تنطبق عليهم الشروط الواردة في تعميم الوزارة رقم ٣٢٠ / ٨ / ٦ / ١٠٣٠ / ٣١ في ٢٧ / ١٢ / ١٤١٧ هـ .

٢- ضرورة الإعداد الجيد للمشرفين التربويين بعد عملية الاختيار من خلال إعادة النظر في برامج الدورات التدريبية للمشرفين الجدد والتي يجب أن تشمل على برامج تلمس احتياجات المشرفين الجدد ومن أهمها مهام إدارة الإشراف التربوي في إدارات التعليم ، والقواعد التنظيمية للإشراف التربوي ، وواقع العمل بالإشراف التربوي ، وأهمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية في بيئة العمل ، الكفايات اللازمة والتخصصية لكل مجال من مجالات الإشراف التربوي .

٣- ضرورة إعادة النظر في صرف الحوافز والمكافآت الخاصة للمشرفين التربويين بأساليب مقننة لما لها من أثر في رفع التوافق المهني للمشرفين التربويين، مثل زيادة في بدل النقل ، و زيادة في الانتدابات للمدارس النائية .

٤- ضرورة إعطاء المشرفين التربويين إجازات خاصة للبحث العلمي لما لذلك من أثر في رفع التوافق المهني للمشرفين التربويين .

٥- ضرورة وضع آلية معينة للتواصل بين الجامعات والتعليم العام للاستفادة من خبرات البعض في المجالات التطويرية في الجوانب العلمية والمهنية وجميع المجالات بعامة .

٦- تزويد جميع إدارات التعليم بمحافظات المملكة بنسخ من جميع البحوث التربوية التي أجريت في أقسام جامعات المملكة ذات الصلة بالميدان التربوي للإفادة منها .

٧- التوسع في القبول في الدورات التدريبية التي تنفذها كليات التربية في الجامعات بحيث تشمل جميع المشرفين التربويين لما لها من دور واضح في رفع مستوى التوافق المهني لدى المشرفين التربويين .

٨- الاهتمام بالمشرفين التربويين ذوي الخبرات الطويلة اهتماماً خاصاً ودراسة كل العوامل التي تؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق المهني لهذه الفئة والعمل على إزالة كل ما يسبب الانخفاض في هذه المرحلة .

٩- ضرورة تبادل الزيارات بين المشرفين التربويين في مختلف المحافظات ووضع آلية لذلك لما للتواصل من دور في الاستزادة من الخبرات المعرفية والتربوية في مجال الإشراف التربوي بما يؤدي إلى رفع مستوى التوافق المهني .

١٠- وضع برامج متخصصة للتواصل والتقارب بين المشرفين التربويين والعاملين في الميدان التربوي وخاصة في البيئات الكبيرة ، كإقامة حفلات المناسبات المختلفة كالأعياد السنوية ، والمناسبات الوطنية ، والاجتماعات المتعلقة بالعمل في أماكن خارج بيئة العمل .

١١- إعطاء مراكز الإشراف التربوي صلاحيات أكثر فيما يتعلق بشؤون المعلمين من قبل المشرفين التربويين كحركة النقل الداخلية بحيث تقتصر توكل هذه المهمة للمشرفين التربويين داخل المراكز واقتصار شؤون المعلمين بالإدارات التعليمية بتوزيع المعلمين على المراكز .

الدراسات المقترحة :

١- إجراء دراسة مماثلة للمشرفين التربويين في محافظات تعليمية أخرى مختلفة .

٢- إجراء دراسة مماثلة على المعلمين بالتعليم العام .

٣- إجراء دراسة للتوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى المشرفين التربويين .

٤- دراسة عن علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المشرفين التربويين .

٥- دراسة الضغوط النفسية التي تواجه المشرفين التربويين في الميدان التربوي .

٦- المراجع العلمية

- ١- أبو النيل ، محمود (١٩٧٤م) ، علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهني في الصناعة . (المجلة الاجتماعية القومية) عدد (١) ، ١٩٧٤م .
- ٢- أبو النيل ، محمود السيد (١٩٨٤م) ، الأمراض السيكوسوماتية - مكتبة الخانجي، القاهرة.
- ٣- أحمد ، جابر (١٩٨٠م) ، دراسة العلاقة بين التفكير الابتكاري والتوافق الشخصي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية . ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- ٤- أزاييل ، فيفر وجين دلاب (١٩٩٣م) ، الإشراف التربوي على المعلمين دليل لتحسين التدريس ، ترجمة محمد عيد ديراني ، منشورات الجامعة الأردنية ، الأردن .
- ٥- الأفندي ، محمد حامد (١٤٠١هـ) (١٩٨١م) ، الإشراف التربوي . القاهرة، عالم الكتب ، ط ٣ .
- ٦- الباطين ، عبد العزيز عبد الوهاب ، (١٤١٥هـ) (١٩٩٤م) قياس أثر تدريب المشرفين التربويين في استخدام أنماط الإشراف التربوي التطويري ، دراسة تجريبية . المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد : ٣١ ، المجلد الثامن ، الكويت .
- ٧- بدوي ، أحمد زكي (١٩٧٧م) ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت.
- ٨- البزاز ، حكمت عبد الله (١٩٧٠م) ، تقييم التفقيش الإداري في العراق . مطبعة الإرشاد بغداد .

- ٩- بنجر ، فوزي (١٤١٧هـ) ، محاضرات في الإشراف التربوي . مذكرة غير منشورة .
- ١٠- بوردمان ، تشارلز وآخرون ، ترجمة سمعان وهيب وآخرون ، (١٩٦٣م) . الإشراف الفني في التعليم العام . القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية .
- ١١- جابر ، جابر عبد الحميد جابر ، وسليمان الخضري الشيخ (١٩٧٨م) ، دراسات في الشخصية العربية ، عالم الكتب ، القاهرة .
- ١٢- جلال ، سعد (١٩٧٠م) ، التربية عبر التاريخ . دار العلم للملايين ، بيروت .
- ١٣- حسين ، سيد حسن (١٩٦٩م) ، دراسات في الإشراف الفني . القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- ١٤- الخريجي ، عبد الله المحمد (١٤٠٦هـ) ، التنمية الاجتماعية ، جدة .
- ١٥- الخطيب ، رداح وآخرون (١٩٧٨م) ، الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة . مطابع الفرزدق الحديثة ، الرياض .
- ١٦- الخولي ، أسامه أمين (١٩٨٦م) ، مجلة المستقبل العربي ، عدد ٨٥ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية .
- ١٧- نسوقي ، كمال (١٩٧٤م) ، علم النفس ودراسة التوافق ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- ١٨- الدويك ، تيسير وآخرون (د . ت) ، أسس الإدارة المدرسية والإشراف التربوي . دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١٩- راجح ، أحمد (١٩٧٠) ، علم النفس الصناعي . دار الكتب الجامعية ، الإسكندرية .
- ٢٠- ربيع ، محمد شحاته (١٤٠٨هـ) ، تطبيقات في علم النفس ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

- ٢١- رزوق ، أسعد (١٩٨٧ م) ، موسوعة علم النفس ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر .
- ٢٢- الراشد ، أحمد عبد العزيز (١٩٩١ م) ، تطوير نظام الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء اتجاهاته الحديثة . رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة
- ٢٣- الزاحمي ، محمد بن إبراهيم بن علي (١٤٢١هـ) ، مدى استفادة المشرفين التربويين من رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه المتعلقة بالإشراف التربوي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٢٤- الزيايدي ، محمود (١٩٦١ م) ، دراسة تجريبية على الفروق الجنسية في مستوى الطموح . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- ٢٥- سالم ، فؤاد الشيخ وآخرون (١٩٨٢ م) المفاهيم الإدارية الحديثة ، دار الشعب ، عمان ، الأردن .
- ٢٦- سلطان ، محمد بن علي (١٤١٨هـ) التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .
- ٢٧- سمعان ، وهيب ومحمد منير (١٩٧٥ م) ، الإدارة المدرسية الحديثة . عالم الكتب ، القاهرة .
- ٢٨- سقنر ، صالحة محي الدين (١٩٨٠ م) ، تطوير التوجيه التربوي في مجال التعليم الابتدائي في سوريا . بحث منشور ، دمشق ، وزارة الثقافة والإرشاد القومي ، سوريا .
- ٢٩- السيد ، خيرى (١٩٥٨ م) ، الصحة النفسية والصناعة . مجلة الصحة النفسية ، مجلد ١ ، عدد ١ .

- ٣٠- شعلان ، محمد سليمان وآخرون (١٩٧٩م) ، الإدارة المدرسية والإشراف الفني . الأنجلو المصرية ، القاهرة
- ٣١- الشهري، عبد الله بن علي (١٤٢٠هـ) العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد الدراسات العليا ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- ٣٢- طافش ، محمود (١٩٨٨م) ، قضايا في الإشراف التربوي . عمان، دار البشير .
- ٣٣- عبيدات ، نوقان وآخرون (١٩٩٦م) ، البحث العلمي ، مفهومه ، أدواته ، أساليبه . الرياض ، دار أسامة للنشر . ط ٣ .
- ٣٤- عبد المعطي ، حسن مصطفى (١٩٨١م) التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، مصر .
- ٣٥- عوض ، عباس محمود (١٩٧٩م) ، اختبار التوافق العام المهني ، كراسة التعليمات ، بيروت ، دار النهضة العربية .
- ٣٦- عوض ، عباس محمود (١٩٨٨م) ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .
- ٣٧- عبده ، سمير (١٤٠٢هـ) ، مشكلات الإنسان في التحليل النفسي . بيروت ، دار الآفاق الجديدة .
- ٣٨- عثمان ، ابراهيم (١٩٧٨م) ، العلاقة بين التفوق الرياضي والتفوق الدراسي والتوافق الشخصي والاجتماعي لدى تلاميذ المدارس الثانوية العليا بالسودان ، رسالة ماجستير، غير منشورة _ كلية التربية _ جامعة عين شمس .

- ٣٩- العنزي ، عويد (١٩٨٦م) ، علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المعلمين
والمعلمات في المرحلة الابتدائية بالكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة
، كلية التربية ، جامعة الملك سعود بالرياض .
- ٤٠- العيسوي ، عبد الرحمن محمد (١٩٩٠م) أمراض العصر (الأمراض
النفسية والعقلية والسيكولوجية) . الإسكندرية ، دار المعرفة .
- ٤١- فرج، طه (١٩٨٦م) علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار النهضة
العربية ، بيروت
- ٤٢- فهمي ، مصطفى (١٩٧٩م) علم النفس الصناعي دراسة نظرية وميدانية
، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- ٤٣- فهمي ، مصطفى (١٩٧١م) الإنسان وصحته النفسية ، الأنجلو المصرية
- القاهرة
- ٤٤- اللقاني ، أحمد حسين وزميله (١٩٩٦م) ، معجم المصطلحات التربوية
المعرفة في المناهج وطرق التدريس . عالم الكتب القاهرة .
- ٤٥- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٩٧٦م) . الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي
، القاهرة ، مكتبو الخانجي .
- ٤٦- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٩٨٤م) ، علم النفس والكفاية الإنتاجية،
مكتبة وهبة ، القاهرة .
- ٤٧- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٤٠٨هـ) الإرشاد النفسي والتوجيه
التربوي والمهني ، القاهرة ، مكتبة ، وهبة .
- ٤٨- مرسي ، فاروق (١٩٨٦م) ، علاقة الدافع للإنجاز بالجنس والمستوى
الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية ، المجلة التربوية
، العدد ١١ ، مجلد (٣) .
- ٤٩- نجاتي ، عثمان نجاتي (١٩٦٠م) ، علم النفس الصناعي ط ١ .مكتبة
النهضة المصرية ، القاهرة .

٥٠- التوثيق التربوي (١٤١٧هـ) ، وزارة المعارف ، العدد ٣٧ . المملكة العربية السعودية .

٥١- تعميم وزارة المعارف رقم ٣٢ / ٨ / ٦ / ١٠٣٠ / ٣١ في (١٢ / ٢٧ / ١٤١٧هـ) . صيغة موحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين . لجميع إدارات التعليم ، المملكة العربية السعودية .

٥٢- تعميم وزارة المعارف رقم ٢٢٠٥٣ بتاريخ ١ / ٢٢ / ١٤٢٣هـ ، القواعد التنظيمية للإشراف التربوي . تعميم لجميع إدارات التعليم ، المملكة العربية السعودية .

٥٣- مكتب التربية العربي لدول الخليج ، (١٤٠٦هـ) ، الإشراف التربوي بدول الخليج واقعه وتطويره . ط ١ ، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج .

٥٤- دليل المشرف التربوي . (١٤١٩هـ) ، ط ١ ، وزارة المعارف ، الإدارة العامة للإشراف التربوي ، المملكة العربية السعودية .

55- Delaney , Julia , R . Schroeder, David (1982) ,
Interrelationship between Reported Health . Anxiety ,
Job Satisfaction , and Sheftwerk . The Annual Conference
of American Physiology Association . Washington .

56- Mifflin , James Wesley (1976) : A study of the work
adjustment and job satisfaction of elementary and
secondary principles . Diss , Abs Inter ., Vol ., 36 (9-A) p. 5702-5703.

57- Eyzeneck , A Arnold , Peme (1974) , Encyclopedia
of Psychology Continuum, New York..

الملاحق

استبانة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين

م	الأبعاد	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
١	ب ١	يتمتع لي الإشراف التربوي فرصة كبيرة لإنجاز الأشياء التي أحبها			
٢	ب ٢	راتبي مناسب لما أقوم به من أعمال			
٣	ب ٣	تؤدي مهنة الإشراف التربوي إلى إقامة علاقات بينها وبين الكثير من المهن			
٤	ب ٤	توجد علاقة طيبة بيني وبين زملائي في الإشراف			
٥	ب ٥	تشيع مهنة الإشراف التربوي العواطف النبيلة عندي			
٦	ب ٦	يتيح لي مدير الإشراف الحرية لمناقشته في كل أمر يتعلق بالمعلمين			
٧	ب ٧	أحس بأنه ليس لي دور فيما يتعلق بشؤون المعلمين في الإدارة			
٨	ب ١	يضايقني زيادة عدد المعلمين المسندين زيادة على النصاب			
٩	ب ٢	طول مدة الخدمة له اعتبار في مهنة الإشراف التربوي			
١٠	ب ٣	تمتاز مهنة الإشراف التربوي عن غيرها بأنها مهنة القيادة			
١١	ب ٤	أحرص دائماً على أن أشارك زملائي في السراء والضراء			
١٢	ب ٥	أجد متعة حقيقية في عملي			
١٣	ب ٦	لو كنت مديراً للإشراف لتصرفت كما يتصرف المدير الحالي			
١٤	ب ٧	فرصة التفاهم والمناقشة مع مدير التعليم ضعيفة			
١٥	ب ١	يضايقني الالتزام بالخطة التي أهداها لتنفيذ عملي			
١٦	ب ٢	أرى أن راتبي كافٍ للعيش عيشة كريمة			
١٧	ب ٣	يسعدني الإحساس بقيمة عملي كمشرف تربوي بالنسبة للمجتمع			
١٨	ب ٤	توجد علاقة طيبة بيني وبين جميع المعلمين في المدارس			
١٩	ب ٥	تساعد مهنة الإشراف التربوي على تحقيق ذاتي			
٢٠	ب ٦	يعتمد المشرف التربوي على مدير الإشراف إلى درجة مصارحته بمشكلاته			
٢١	ب ٧	أحس بتعاون مديري المدارس معي أثناء ممارسة عملي بالمدارس			
٢٢	ب ١	أحس بأن لي دوراً في تقرير السياسة التي تسير عليها إدارة التعليم			
٢٣	ب ٢	في الوقت الحاضر تفوق مهنة الإشراف التربوي كل المهن			
٢٤	ب ٣	عملي بمهنة الإشراف التربوي رفع مستواي الاجتماعي			
٢٥	ب ٤	المس الجديدة من المعلمين عند مناقشة الأمور المتعلقة بهم			
٢٦	ب ٥	فكرت في ترك العمل بالإشراف التربوي بعد التحاقني به			
٢٧	ب ٦	لو تغير مدير الإشراف الحالي فإنني أستطيع أداء عملي بصورة أفضل			

م	الأبعاد	العبار	موافقة	الى حد ما	غير موافق
٢٨	ب ٧	مدير الإشراف ليس عادلا في توزيع المهام بين المشرفين			
٢٩	ب ١	أشعر بالحرية في عملي عندما أقرانه بالأعمال الأخرى			
٣٠	ب ٢	أصبح من حق المشرف التربوي أن يصل إلى المراكز القيادية العليا			
٣١	ب ٣	ألمس تقدير المجتمع لجهودي كمشرف تربوي			
٣٢	ب ٤	توجد علاقة طيبة بيني وبين مديري المدارس			
٣٣	ب ٥	اشتغلت بمهنة الإشراف التربوي رغما عني			
٣٤	ب ٦	يوجد إحساس عندي بأن المشرفين التربويين يشكون من معاملة مدير الإشراف			
٣٥	ب ٧	الأعمال التي أقوم بها أقوم بها في الميدان بعيدة عن مجال تخصصي			
٣٦	ب ١	وعورة الطرق بين مقر عملي وسكني يسبب عدم رضائي عن العمل			
٣٧	ب ٢	أرى أن المشتغلين في مهن أخرى يتمتعون بامتيازات أكثر مني			
٣٨	ب ٣	لا تزال مهنة الإشراف التربوي دون المهن الأخرى رغم أهميتها			
٣٩	ب ٤	يجب أن يكون المشرف التربوي شديدا في معاملة المعلمين ليحظى باحترامهم			
٤٠	ب ٥	غالبا ما أشعر بالضيق من عملي بالإشراف التربوي			
٤١	ب ٦	يتيح لي مدير الإشراف التربوي الحرية لمناقشته في أموري الخاصة			
٤٢	ب ٧	يسعدني تقدير المعلمين لثقتهم في ما أقوم به من أعمال لخدمتهم			
٤٣	ب ١	جو العمل مريح من حيث التعامل مع كل من له صلة بعملتي داخل المدرسة			
٤٤	ب ٢	الانتدابات للمدارس لا تتناسب مع الجهد والمسئولية التي يتحملها المشرف التربوي			
٤٥	ب ٣	يعد الناس مهنة الإشراف التربوي مهنة محترمة			
٤٦	ب ٤	تشجع مهنة الإشراف التربوي ميولي ورغباتي			
٤٧	ب ٥	خاب ظني عندما اتخذت هذا العمل يوما مهنة لي			
٤٨	ب ٦	من أجل الحصول على تقارير عالية يجب أن أجاري مدير الإشراف التربوي			
٤٩	ب ٧	يضايقني تدخل مديري المدارس عند وضع تقارير المعلمين			
٥٠	ب ١	ظروف العمل في كثير من المهن أفضل من مهنة الإشراف التربوي			
٥١	ب ٢	أرى أن مهنة الإشراف التربوي تعطي الفرصة للمشرف لزيادة دخله			
٥٢	ب ٣	ترى أسرتي أن عملي من الأعمال الجيدة			
٥٣	ب ٧	مدير الإشراف مدرك لطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس			
٥٤	ب ١	أعتقد أن وسائل الرفاهية في عملي كافية			

م	الأبعاد	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
٥٥	ب ٢	أعتقد أنني إذا قمت بنشاط أكثر فسأكافأ أكثر			
٥٦	ب ٣	كثير من أقاربي يحسدونني على عملي كمشرف تربوي			
٥٧	ب ٧	تؤمن لي الإدارة وسيلة النقل التي أحتاجها لأداء عملي			
٥٨	ب ١	أثقل زيارة المدارس النهارية والليلية بارتياح			
٥٩	ب ٢	كثرة استخدامي لوسيلة النقل الخاص بي يرهقني ماديا			
٦٠	ب ٧	أحسن بتعاون المعلمين معي أثناء تنفيذ البرامج الإشرافية			
٦١	ب ١	بعد مسافات المدارس التي أزورها يؤدي إلى عدم رضائي عن العمل			
٦٢	ب ٥	أميل دائما إلى الإجابة في العمل			
٦٣	ب ٤	أشيد بقدرات المعلمين في الاجتماعات دائما			
٦٤	ب ١	كثرة الأساليب الإشرافية يضايقني كثيرا			
٦٥	ب ٥	أشعر بالفخر والاعتزاز بمهنتي			
٦٦	ب ٧	أحصل على الدورات التي أحتاجها في مجال عملي			
٦٧	ب ٤	أحرص على مشاركة المعلمين مناسباتهم الخاصة			
٦٨	ب ٧	أحصل على إجازات خاصة للبحث عن الجديد في مجال عملي			
٦٩	ب ٥	استمتع بالوقت الذي أقضيه في عملي			
٧٠	ب ٤	أعمل على زيادة الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمين			
٧١	ب ٥	أشعر بالسعادة عندما أنجز ما هو مطلوب مني			
٧٢	ب ٤	أعمل على توفير الأجواء النفسية الجيدة للمعلمين الجدد			

استبانة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين

سعادة الدكتور /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد
يقوم الباحث بدراسة عن التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات ، ولما كان المقياس الذي سوف يستخدم في هذه الدراسة (مقياس التوافق المهني إعداد حسن مصطفي عبد المعطي) تم إعداده في مصر حديثاً وبسبب إجراء بعض التعديلات على عباراته وإضافة بعد آخر له هو البعد السابع (الدعم الإداري) من قبل الباحث ليتناسب مع دراسته ، فأني أرجو من سعادتكم التكرم بإعطائه رأيكم السديد في هذا المقياس وذلك باستعراض كل بعد معالِمرات التابعة له والتأكد على علاقة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه أو تعديلها أو حذفها أو استبدالها ، شاكر لكم مساعدتكم . وتقبلو ا فائق التحية والتقدير ،،،

المشرف / د. محمد جعفر جمل الليل

الباحث / محمد عيسى الشاعر
البعد الأول : واقع العمل بالمهنة

العبارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج الى تعديل	التعليق	رد
١ يتيح الإشراف التربوي فرصة كبير تعمل الأشياء التي أحبها					١
٢ يضاهي زيادة عدد المعلمين المستندين لي زيادة على النصاب					٢
٣ استمتع بعمل أكثر مما استمتع بوقت فراغي					٣
٤ أحسن بأن لي دور في تقرير السياسة التي تسير عليها إدارة التعليم					٤
٥ أشعر بالحرية في صملي عندما أقرنه بالأصمال الأخرى					٥
٦ كثرة استخدام الطرق الوعرة يسبب عدم رضائي عن العمل					٦
٧ جو العمل مريح من حيث التعامل مع كل من له صلة بعملي داخل المدرسة					٧
٨ ظروف العمل في كثير من المهن أفضل من مهنة الإشراف التربوي					٨
٩ اعتقد أن وسائل الرفاهية في صملي كافية					٩
١٠ اتقبل زيارة المدارس النهارية والليلية بترتيح					١٠
١١ بعد مسافات المدارس التي أزرها يودي الي عدم رضائي عن العمل					١١
١٢ كثرة الأساليب الإشرافية يضاهيني كثيرا					١٢

البعد الثالث : البعد الاقتصادي

العدد	البيان	الدرجة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج تعديل	التعليق
١	راتبي مناسب لما أقوم به من أعمال					
٢	طول مدة الخدمة له اعتبار في مهنة الإشراف التربوي					
٣	أرى أن راتبي حافز للعيش عيشة كريمة					
٣	في الوقت الحاضر تنفوق مهنة الإشراف التربوي كل المهن					
٤	أصبح من حق المشرف التربوي أن يحصل إلى المراكز القيادية العليا					
٥	أرى أن المشتغلين في مهن أخرى يتمتعون بامتيازات أكثر مني					
٦	الإحتياجات للمدارس لا تتناسب مع الجهد والمسؤولية التي يتحملها المشرف التربوي					
٧	أرى أن مهنة الإشراف التربوي تعطى الفرصة للمشرف لزيادة دخله					
٨	أعتقد أنني إذا قمت بنشاط أكثر سأكافأ أكثر					
٩	كثرة استخدامي أو سيئة النقل الخاصة بي يرهقني مادياً					

البعد الثالث: البعد الاجتماعي للمهنة

١	تولاي مهنة الإشراف التربوي إلى إقامة علاقات بينها وبين الكثير من المهن					
٢	أهمن بأهمية عملي للمجتمع					
٣	تعتز مهنة الإشراف التربوي عن غيرها بأنها مهنة القيامة					
٤	يسعدني الأهتمام بقيمة عملي كمشرف تربوي بالنسبة للمجتمع					
٥	عملي بمهنة الإشراف التربوي رفيع مستواري الاجتماعي					
٦	المشرف التربوي في كل مكان له مكانة رفيعة					
٧	المنس تقدير المجتمع لجهودتي كمشرف تربوي					
٨	المشرفون التربويون عليهم مسؤوليات كثيرة وليس لهم مستقبل أفضل من هذا					
٩	لا تزال مهنة الإشراف التربوي دون المهن الأخرى رغم الفضائلها					
١٠	لا يعد الناس مهنة الإشراف التربوي مهنة محترمة					
١١	لا ترى أسراتي أن عملي من الأعمال الجيدة					
١٢	كثير من أقرابي يحسدونني على عملي كمشرف تربوي					

البعد الرابع : العلاقات الاجتماعية في المهنة

١	توجد علاقة طيبة بيني وبين زملائي في الإشراف					
٢	أحرص دائماً على أن أشارك زملائي في السراء والضراء					
٣	توجد علاقة طيبة بيني وبين جميع المعلمين في المدارس					
٤	المنس الجدية من المعلمين عنه متأثرة الأمور المتعلقة بهم					
٥	توجد علاقة طيبة بيني وبين مدير المدارس					
٦	يجب أن يكون المشرف التربوي شديداً في معاملة المعلمين ليحتضن باحترامهم					
٧	يتسبب مهنة الإشراف التربوي ميولي وروحياتي					

البيد الخامس : الشعور تجاه المهنة

م	المعلم	الإدارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج تعديل	التم	دليل
١	تتبع مهنة الإشراف التربوي الوطاف النبيلة عدي						
٢	أحب عملي أكثر مما يجب غيري عملهم						
٣	أجد متعة حقيقية في عملي						
٤	تساعد مهنة الإشراف التربوي على تحقيق ذاتي						
٥	فكرت في ترك العمل بالإشراف التربوي بعد التحاقني به						
٦	اشتغلت بمهنة الإشراف التربوي رغما عني						
٧	غالباً ما أشعر بالضييق من عملي في الإشراف التربوي						
٨	خاب ظني عندما اتخذت هذا العمل يوماً مهنة لي						

البيد السادس : المتابعة

١	يتبع لي رئيس الإشراف الحرية المتأقننته في كل أمر يتعلق بالمعلمين						
٢	لو كنت رئيساً للإشراف التصرفت كما يتصرف الرئيس الحالي						
٣	يعقد المشرف التربوي على رئيس الإشراف إلى درجة مصارحته بمشكلاته						
٤	لو تغير رئيس الإشراف الحالي فإنتي تستطيع أداء عملي بصورة أفضل						
٥	يوجد إحساس عدي بأن المشرفين التربويين يشكون من نظام رئيس الإشراف						
٦	يتبع لي رئيس الإشراف التربوي الحرية المتأقننته في أمور الخاصة						
٧	من أجل الحصول على تقارير عالية يجب أن أجاري رئيس الإشراف التربوي						

البيد السابع : الدعم الإداري

١	أحسن بالله ليس لي دور فيما يتعلق بشؤون المعلمين في الإدارة						
٢	فرصة التفاهم والتفاهة مع مدير التعليم ضئيلة						
٣	أحسن يتعاون مدير المدارس معي أثناء ممارسة عملي بالمدراس						
٤	رئيس الإشراف ليس عادلاً في توزيع المهام بين المشرفين						
٥	الأعمال التي أقم بها في الميدان بعيدة عن مجال تخصصي						
٦	يسمعتني تقدير المعلمين لفهمي لما أقم به من أعمال لغذمتهم						
٧	بعضياتي تدخل مديرو المدارس عند وضع تقارير المعلمين						
٨	رئيس الإشراف مدرك لطيفة العلاقة بين الرئيس والمدرسين						
٩	تؤمن لي الإدارة وسيلة النقل التي أحتاجها لأداء عملي						
١٠	أحسن يتعاون المعلمين معي أثناء تنفيذ البرامج الإشرافية						

تم إضافة هذا البيد لما يمثلته الدعم الإداري للمشرف التربوي من أهمية بالغة في توافقه المهني من عدمه سواء من قبل مدير تعليم الإدارة التابع لها المشرف من حيث الإستماع لآراءه ووجهة نظره ودعم رئيس الإشراف الإداري في عملية التوزيع للمهام وتلبية حاجاته وكذلك دعم المعلمين للمشرف في تنفيذ الأساليب الإشرافية وإدارتها في أغلب الأحيان وكذا تعاون ودعم مديري المدارس في تنفيذ الأساليب وإعداد تقارير الأداء الوظيفي للمعلمين .

الباحث

محمد عيسى محسن الشاعري

قائمة بأسماء المحكمين

رقم	الاسم	جهة العمل
١	د . محمد بن جعفر جمل الليل	جامعة أم القرى - قسم علم النفس
٢	د . هشام مخيمر	جامعة أم القرى - قسم علم النفس
٣	د . محمد حسن عبد الله	جامعة أم القرى - قسم علم النفس
٤	د . أحمد محمد سيد	جامعة أم القرى - قسم علم النفس



الرقم:

التاريخ:

المتدعات:

القواعد التنظيمية للإشراف التربوي

- الإشراف التربوي.
- مهام الإدارة العامة للإشراف التربوي.
- مهام إدارة الإشراف التربوي في إدارات التعليم.
- مهام المشرف التربوي في إدارة التعليم.



الرجوع: ٢٠٥٣
التاريخ: ١٤٢٤
المنوعات: قوا عد

تعميم إلى إدارات التعليم في المناطق والمحافظات

وفقه الله

وفقه الله

سعادة المدير العام للتعليم في منطقة

سعادة مدير التعليم في محافظة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد فإدراكاً من الوزارة لأهمية الإشراف التربوي وما يقوم به من

مهام مختلفة تساعد على تحقيق أهداف العملية التربوية - التعليمية ،

ورغبة في تأكيد هذه المهام ورصدها ليطلع عليها كل المعنيين بالأمر في

الميدان التربوي نرسل إليكم (القواعد التنظيمية للإشراف التربوي)

مشفوعة بهذا التعميم .

أمل الاطلاع عليها والعمل وفق ما جاء فيها . سدّد الله خطاكم .

وتقبلوا خالص تحياتي .

وزير المعارف

محمد بن أحمد الرشيد

المستأنف الكبري لندرس زبون مع رؤساء مراكز التعليم
رؤساء لثقف مع تزويد مكتب رصانة لسانه لصرير

١٤٤٤
هـ

١٨٨٦
١٣٤٧



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

مهام إدارة الإشراف التربوي في إدارات التعليم

إدارة الإشراف التربوي في إدارة التعليم امتداد طبيعي للإدارة العامة للإشراف التربوي بالوزارة ، ومهامها تتمثل فيما يأتي :-
(أ) الفعاليات الإشرافية :

- ١ - إعداد وتنفيذ خطة شاملة لتكامل العمل التربوي - التعليمي في الميدان بالتنسيق مع القائمين على التوجيه والإرشاد ، والنشاط الطلابي ، والتدريب التربوي ، وغيرهم من ذوي العلاقة .
- ٢ - دراسة خطط المشرفين التربويين ، والتأكد من وفائها باحتياجات الميدان ، وإعداد الإمكانيات اللازمة لنجاحها .
- ٣ - متابعة العمل الإشرافي ميدانياً للاطمئنان على مدى فاعليته وتعزيز الإيجابيات ، وحل المشكلات .
- ٤ - تحليل تقارير مديري مراكز الإشراف التربوي والمشرفين التربويين والأخذ بالصالح من مقترحاتهم .
- ٥ - المشاركة في تدريب المشرفين التربويين ومديري المدارس ووكلائها والمعلمين وخاصة المكلفين أو المعيّنين حديثاً قبل مباشرتهم لأعمالهم .
- ٦ - الإشراف على مراكز الإشراف التربوي ، واستكمال تجهيزها ، وهيكلها الإداري ، وتفعيل دورها لتحقيق أهدافها .
- ٧ - تنسيق العمل وتحقيق التكامل بين مراكز الإشراف التربوي وأقسام الإشراف التربوي في الإدارة بما يخدم العملية التربوية التعليمية ويحقق أهداف الإشراف التربوي .



الرقم:

التاريخ:

المنشأة:

٨ - اقتراح الدراسات والبحوث والتجارب العملية في ميدان الإشراف التربوي، والمشاركة في تنفيذها .

٩ - تزويد الإدارة العامة للإشراف التربوي بتقرير شامل عن منجزات الإشراف التربوي في نهاية كل عام دراسي .

١٠ - تخطيط وإجراء المقابلات الشخصية للمتقدمين للعمل في التدريس وللمتقدمين لشغل عمل تربوي محدد ، من أجل المفاضلة بينهم .

١١ - المشاركة في إعداد الخطط التدريبية وتنفيذها .

١٢ - تنمية العلاقات الإيجابية بين المدرسة والمجتمع المحلي .

١٣ - تحليل المقررات الدراسية وإبداء المقترحات لتطويرها ، وإرسال ذلك إلى الإدارة العامة للإشراف التربوي .

١٤ - القيام بالمهام الإشرافية أو التدريبية التي توكل إليها .

(ب) التنظيم الإداري :

١ - بناء قاعدة معلومات بشأن المشرفين التربويين والمدارس ومديريها

ووكلائها والمعلمين ، لتوظيفها في تقويم الواقع وبناء الخطط المستقبلية .

٢ - تقديم بيان بما تحتاج إليه الإدارة من المشرفين ، واتخاذ الإجراءات

لتكليفهم وفق النظم والتعليمات المعتمدة بعد تحديد الاحتياج الفعلي من

قبل الإدارة العامة للإشراف التربوي .

٣ - المشاركة في إعداد مدى الاحتياج من المعلمين ، وتوزيعهم وفق إمكاناتهم

بما يكفل تمهيق التوافق بين تخصصاتهم وخبراتهم في المدارس وبين

الأعمال والمهام التي تُسند إليهم .



الرقم:

التاريخ:

المنشآت:

- ٤ - إعداد الحركة الداخلية للمشرفين التربويين وتشمل مديري المراكز الإشرافية .
- ٥ - اختيار واحد من المشرفين من كل قسم في الإشراف التربوي ليتولى رئاسة القسم بالإضافة إلى عمله ، وتحديد مدة تكليفه وما يجب أن يقوم به من مهام .
- ٦ - الإشراف على الإجراءات المتبعة لاختيار مساعدي مديري المراكز ، واستصدار قرارات تكليفهم .
- ٧ - تحديد أسماء من يُرشحون ليكونوا مديري المدارس ووكلاءها وإجراء حركة تنقلاتهم وفق الإجراءات والضوابط المعتمدة .
- ٨ - تشكيل لجنة للنظر في قضايا المعلمين في ضوء التعليمات المنظمة لذلك .
- ٩ - تنفيذ الأنظمة والتعليمات الصادرة من الإدارة العامة للإشراف التربوي .



الرقم:
التاريخ:
المنشآت:

مهام المشرف التربوي في إدارة التعليم

تتكوّن مهامّ المشرف التربوي من سلسلة من العمليات الشاملة المتتابعة والمترابطة التي تمثل في مجموعها وحدة متكاملة تتمّ من خلال عمليات التعاون والتفاعل الإيجابي بين عناصر العملية التربوية التعليمية ، وفق ما تقتضيه السياسة التعليمية في المملكة .

وتتمثّل مهامّ المشرف التربوي فيما يأتي :

- ١ - إعداد الخطط الإشرافية والتنسيق في تنفيذها بما يحقق أهداف الإشراف التربوي .
- ٢ - تشخيص أداء العاملين التربويين في المدرسة وتحسينه عن طريق توظيف أنماط وأساليب إشرافية مناسبة تراعي الفروق الفردية ، وتعوّد بالنفع على مستوى أداء المعلّم وتحصيل الطالب وتكامل شخصيته .
- ٣ - الإسهام في ازدهار شخصيات العاملين في الميدان التربوي بما يحقق تنميتهم مهنيًا .
- ٤ - توظيف مفهوم « العلاقات الإنسانية » بينه وبين العاملين في الميدان التربوي بما يحقق الشورى والرأي المشترك .
- ٥ - السعي إلى توظيف خطط وأساليب (= استراتيجيات) التدريس التي تقوم على مبدأ الشورى والحوار المشترك وإثارة التفكير ومهارات التعلم الذاتي .
- ٦ - السعي إلى تطوير النمط الإداري في المدارس لتحقيق مبدأ الشورى والمشاركة في الرأي والعدل بروح الفريق .



الرقم:

التاريخ:

المنشأة:

- ٧ - إرشاد المعلم إلى الأنماط المختلفة في تنظيم البيئة التعليمية الصفية مثل :
(تنظيم الطلاب لنقاش المجموعات الصغيرة ، تنظيم الطلاب على شكل نصف حلقة ، تنظيم الطلاب للمناقشة الجماعية الدائرية) ، وتشجيعه على تطبيقها بما يحقق تعليماً أفضل .
- ٨ - المشاركة في حل مشكلات الطلاب السلوكية والتحصيلية والصحية وإرشاد المدارس إلى الأساليب الحكيمة الناجعة في علاج هذه المشكلات .
- ٩ - مشاركة المدارس في العناية بالطلاب الموهوبين من خلال تطبيق اختبارات ومقاييس اكتشافهم إعداد وتنفيذ برامج رعايتهم .
- ١٠ - تفعيل استخدام مصادر التعلم المختلفة واستخدام الوسائل التعليمية والمعامل والمختبرات .
- ١١ - المشاركة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التربوية وتقويمها وتطويرها .
- ١٢ - تفعيل القواعد التنظيمية والتعليمات ، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للعمل على تطويرها .
- ١٣ - إعداد التقارير بشأن ما يقوم به المشرف التربوي من أعمال .
- ١٤ - المشاركة في تحليل المقرر الدراسي وإبداء المقترحات لتطويره .
- ١٥ - الإشراف على أعمال الاختبارات في المدارس .
- ١٦ - إجراء المقابلات الشخصية للمتقدمين للعمل في التدريس في مادة تخصصه ، والمتقدمين لشغل عمل تربوي محدد ، من أجل المفاضلة بينهم .
- ١٧ - إجراء البحوث والإشراف على التجارب الهادفة إلى تطوير العملية التربوية وتحسين مخرجات التعليم .



الرقم
التاريخ
المشروعات

٢- تصدر الادارات العامة للتعليم قرارات التكليف للعمل في الاشراف التربوي لمدة عام دراسي واحد ، وقرارات تجديد التكليف سنوياً ، وتزود الادارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بصور من هذه القرارات .

٣- لا يجوز تفريغ المشرف التربوي للقيام بأعمال أخرى غير أعمال الإشراف التربوي .

٤- لا يجوز تخفيض نصاب المشرف التربوي ماعدا رئيس الاشراف ورؤساء مراكز الاشراف فيخفض نصابهم من المعلمين بما يسمح لهم بمزاولة أعمالهم ولايفرغ أحدهم إلا إذا بلغ عدد المشرفين في الادارة أو في المركز ما بين ١٥ - ٢٠ مشرفاً تربوياً ، وإذا قل عددهم عن ذلك فيقوم بالإشراف على عدد مناسب من المعلمين أو من ادارات المدارس .

٥- يلغى هذا التعميم ما يتعارض مع ماورد فيه من تعاميم سابقة .

لاعتماده والعمل به من تاريخ صدوره .

وتقبلوا تحياتي

السيد
١٤٢١/١٢/٢٥

وزير المعارف

محمد بن أحمد الرشيد

عائشة بن



الرقم

التاريخ

المشروعات

(١)

أولاً : شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي

الشروط الواجب توافرها في المرشح للعمل مشرفاً تربوياً

- ١- أن يكون حاصلاً على الشهادة الجامعية في المادة التي سيتولى الإشراف عليها مع خدمة تربوية لا تقل عن أربع سنوات في تدريس المادة أو في إدارة المدرسة لمن يرشح مشرفاً للإدارة المدرسية أثبت خلالها نجاحاً ملحوظاً واستعداداً ورغبة في العمل في الإشراف التربوي ، وأن يكون على رأس العمل في مجال التخصص أثناء الترشيح .
- ٢- ألا تقل درجته في الأداء الوظيفي فنياً ومسلكياً عن ٩٠٪ من الدرجة النهائية خلال السنوات الأربع الماضية .
- ٣- ألا يكون قد صدر بحقه ما يدل على تقصيره في عمله أو على ما يشوب سلوكه ، وألا يكون طرفاً في قضية قائمة .
- ٤- أن تتوافر في المرشح الخصائص الآتية :
 - أ - التحلي بالأخلاق الإسلامية وأن يكون قدوة حسنة .
 - ب- قوة الشخصية والقدرة على الحوار والمناقشة .
 - ج- التمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن تعامله مع زملائه من المعلمين والتعاون مع الهيئات الإدارية والاجتماعية ذات العلاقة بالعملية التربوية) .
 - د- الثقافة وسعة الإطلاع .
 - هـ- القدرة على اتخاذ القرارات التربوية البناءة .
 - و- سلامة الصحة البدنية .
 - ز- المظهر المناسب .

أ



الرقم

التاريخ

المشروعات

(٢)

ثانياً: إجراءات اختيار المشرف التربوي وتكليفه :

- ١- تطلب إدارة التعليم عن طريق تعميم داخلي من الراغبين في العمل في الإشراف التربوي تقديم طلباتهم ، وتوضح في التعميم الشروط المطلوبة في المرشح .
- ٢- يقوم كل معلم أو مدير مدرسة يرغب في العمل في الإشراف التربوي بكتابة المعلومات الخاصة به في الفقرة أولاً من (بطاقة ترشيح للإشراف التربوي) ويقدمها مع ملف يحوي أيضاً صوراً من كافة المؤهلات الدراسية والتدريبية التي يحملها ، كما يقوم المشرف التربوي بترشيح من يتوسم فيه القدرة والكفاءة للعمل مشرفاً تربوياً ، وعليه أن يحاول إقناعه بتقديم الطلب واستكمال الأوراق .
- ٣- يرفع طلب الترشيح من قبل مدير المدرسة إلى إدارة التعليم ، ويرفق بالطلب توصيتان سريتان واحدة من مدير المدرسة والأخرى من المشرف التربوي توضح المزايا القيادية للمرشح ، وقدراته على الاتصال والتفاعل الإيجابي مع الآخرين ، وأية مزايا في المرشح وأية جوانب يرون التنبيه عليها ، ويكتفى بواحدة من المشرف التربوي بالنسبة لمدير المدرسة .
- ٤- تحال الطلبات إلى أحد المشرفين التربويين للتأكد من انطباق الشروط على المرشح ، ولاستكمال حقول (بطاقة ترشيح للإشراف التربوي) من الجهات المعنية في إدارة التعليم ، والقيام بزيارة المرشح ثم كتابة توصية سرية عنه .
- ٥- يعرض المشرف التربوي أوراق المرشحين بعد استكمالها على رئيس الإشراف التربوي للإطلاع عليها ، وليقوم الرئيس بتدوين رأيه في المرشح .

د.م



الرقم

التاريخ

المشروعات

(٣)

٦- تشكل لجنة في إدارة التعليم برئاسة رئيس الإشراف التربوي ، ورؤساء الشعب المختصة لدراسة الطلبات ، وإجراء المفاضلة المبدئية ، وتحديد أسماء من تجرى لهم المقابلة الشخصية .

٧- ترفع إدارات التعليم في المحافظات الطلبات المختارة إلى الإدارة العامة للتعليم في المنطقة .

٨- تشكل في الإدارات العامة للتعليم لجنة لإجراء مقابلات شخصية للمرشحين والمفاضلة بينهم وتكون برئاسة رئيس الإشراف التربوي في المنطقة وثلاثة من المشرفين التربويين يكون أحدهم من تخصص المرشح للإشراف ، وفي حالة مقابلة مرشح من إدارة التعليم في إحدى المحافظات فينضم للجنة رئيس الإشراف التربوي في المحافظة أو أحد المشرفين فيها ويتم إشعار إدارة التعليم بالمحافظة بمواعيد مقابلة مرشحها والتنسيق معها في ذلك .

ثالثاً : أسس المفاضلة بين المرشحين للإشراف التربوي بناء على ما يحصلون عليه من درجات في العناصر التالية :

١- المؤهل العلمي بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه ، ويراعي في هذين

الأخيرين أن يكونا في نفس التخصص في البكالوريوس ، أو في التربية .

٢- التقدير في البكالوريوس .

٣- الإنتاج العلمي والمهني (البحوث والدراسات في مجال التخصص المتقدم له

أو في المجالات التربوية) .

٤- الدورات التدريبية .

٥- سنوات الخدمة في التعليم .

س



الرقم

التاريخ

المشروعات

(٤)

٦- المقابلة الشخصية (ويخصص لها ٢٥٪ من المجموع العام لدرجات المفاضلة).

٧- الاختبار التحريري في المادة العلمية ، وفي مواضيع تربوية .

رابعاً : حركة المشرفين التربويين :

١- ترفع إلى الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب طلبات إنتقال

المشرفين التربويين من إدارة تعليم إلى أخرى ، ويتم ذلك في موعد أقصاه

قبل نهاية الفصل الدراسي الثاني بشهرين .

٢- تقوم الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بإصدار حركة تنقلات

المشرفين .

خامساً: ضوابط إنهاء تكليف المشرف التربوي

ينهى مدير عام التعليم بالمنطقة تكليف المشرف التربوي في حالة حدوث

إحدى الحالات الآتية :

١- إذا تدنى تقديره في الأداء الوظيفي عن ٨٥٪ .

٢- إذا أوصى بإنهاء تكليفه رئيس الإشراف التربوي ومدير التعليم .

٣- إذا رأت الجهة المختصة بجهاز الوزارة إنهاء تكليفه .

وتزود الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بصورة من قرارات إنهاء

التكليف ، أو إنهاء العقد .

من

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى



الرقم: ح.ع.ك/١/٢٢٦
التاريخ: ١٤٢٢/٤/٢٥
المشروعات:

سعادة مدير التعليم

الموقر

بمحافظة جدة

وبعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقيد سعادتكم بان الطالب/ محمد بن عيسى الشاعرى ، احد طلاب الدراسات العليا بمرحلة

الماجستير بقسم علم النفس ، ويرغب في تطبيق الاستبانة الخاصة بدراسته ، وموضوع بحثه بعنوان :

التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية

لذا آمل من سعادتكم التكرم بالموافقة وتسهيل مهمة الطالب ليتمكن من تطبيق الاستبانة .

شاكرين لكم كريم تعاونكم .

وتقبلوا خالص التحية والتقدير ؛ ؛ ؛

عمد كلية التربية بمكة المكرمة

أ.د. محمود بن محمد كستاوي

السيد
١٤٢٢
٦١

م.ع.ك
١٤٢٢
٦١

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص.ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م - ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٢ - (١٠ خطوط)

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية

وزارة المعارف

الإدارة العامة للتعليم بمكة (تعليم جدة)

التطوير التربوي

الرقم : ٢١٤٤٤
التاريخ : ١٤٤٢/١١/١٠
المشروع : ١
البحوث التربوية

م/ تسهيل مهمة باحث

اسم الباحث : محمد بن عيسى الشاعري

عنوان البحث : " التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموقرافية "

الجامعة : ام القرى الكلية : التربية

مجتمع البحث : المشرفون التربويون

أداة البحث : استبانة

المحترم

المكرم / مدير الإشراف التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد

بناءً على توجيه سعادة المدير العام للتعليم بمنطقة مكة المكرمة بشأن السماح للباحث الوارد اسمه أعلاه بإجراء بحثه على عينة من مجتمع الدراسة المشار إليه ، أمل مساعدة الباحث على تطبيق أداة بحثه ما لم يكن هناك ما يمنع نظاماً ، علماً بأن الباحث يتحمل المسؤولية المتعلقة

ببحثه .

والله الموفق .

مدير إدارة التطوير التربوي

علي عبدالله بن عثمان فلاتة

الدخ مدير المركز

نأخذ لكفاد مع الباحث في تعبئة الاستبانة

من قبل المصادر التربوية له بدم

صورة للبحوث التربوية

وتتم التمر

مدير إشراف التربوي

الدخ محمد الفارسي

م/ ١٦

١٦

١٦

النفاء عيب
البحوث التربوية

الرقم : ٢٤٦ / ١ / ٤٤٦ ح.ع.
التاريخ : ٤٥ / ٤ / ١٤٤٢ هـ
المعلومات :



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

سعادة مدير التعليم

بمحافظة القنفذة

المعلم

وهد ..

السلام عليكم من جهة الشؤون

فقد عمادتكم بأن الطالب محمد بن عيسى الشاذلي ، حينما طالب الدراسات العليا بمرحلة

الماجستير بقسم علم النفس ، وهو في تطبيق الأستبانة الخاصة بدرسته ، وموضوع بحثه بعنوان :

التوافق النفسي لدى المتزوجين المراهقين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية

لذا أمل من عمادتكم التكرم بالتحقق وتسهيل مهمة الطالب ليشكر من تطبيق الأستبانة .

شاكرين لكم كريم تعاونكم

وقبلوا خالص التحية والتقدير

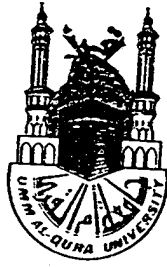
عبد كلية التربية بمكة المكرمة

د. محمود بن محمد كناوي

Umm Al-Qura University
Makkah Al-Mukarramah P.O. Box 2454
Case: 549026 Jammica SF
Telex: 5569560
Tel: 02-5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة
ص.ب. ٢٤٥٤
تلفون عربي ٥٥٧٤٦٤٤
فاكس ٥٥٦٩٥٦٠
تلفون ٥٥٧٤٦٤٤ (خطوط ١٠)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم: ١٧٥٤
التاريخ: ١١/٤/١٤٢٢هـ
المشروعات:

حفظه الله

سعادة عميد كلية التربية بمكة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد:

فبناء على الخطاب الذي تقدم به الطالب / محمد عيسى محسن الشاعر

من قسم علم النفس ويرغب فيه إفادته عن موضوع بعنوان :

" التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية "

والذي اختاره لينال درجة الماجستير من جامعة أم القرى ، يفيد معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي بان البحث لا يوجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض.

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري

أ.د.

عميد معهد البحوث العلمية

أ.د. محمد حمزه السليمانى

أ.د. محمد حمزه السليمانى



Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة من ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تاكس عربي : ٤١ - ٥٤٠٠٠٠ م . ك جامعة
فاكس عربي : ٥٥٦٤٥٦
تلفون : ٥٥٧٦٤٤ - ٢ (١ خطا)